

MISJONSHØGSKOLEN

«FREMTIDEN KOMMER AV SEG SELV, FREMSKRITTET IKKE»

OM MIGRANTER MED HØYERE UTDANNELSE, OG DERES
OPPLEVELSE AV Å VÆRE I NORGE

MASTEROPPGAVE I GLOBALE STUDIER

30-MATH

Interkulturell Kommunikasjon

av

MORTEN GILJE HOLTER

STAVANGER

MAI 2015

Forord

Da jeg startet min utdanning i en forelesningssal ved Universitetet i Stavanger for fem år siden hadde jeg aldri trodd at jeg fem år senere ville sitte her jeg sitter nå. Bøyd over en pult sent på kvelden på biblioteket, med penneblekk på hendene, kaffeflekker på skjorten, og omringet av en stadig større stabel med notater og bøker.

Denne oppgaven markerer slutten på min fem år lange utdanning, der de to siste har blitt tilbrakt her på Misjonshøgskolen. Mine to år på Misjonshøgskolen har vært givende på mange forskjellige måter. Det første jeg lærte var hvor lite jeg faktisk kan, det siste var hvor mye jeg er i stand til å lære når jeg finner noe jeg interesserer meg for.

Arbeidet med masteroppgaven har vært noe av det mest lærerike, og interessante jeg har vært med på noensinne. Har jeg lært mye faglig? Ja, men jeg har også lært hva forskning faktisk går ut på, hvordan man endrer strategi når man får problemer, og hvordan det føles å sette et siste punktum på et stykke arbeid som har krevd nesten et år av livet.

Jeg har også truffet mange forskjellige mennesker, og fått meg venner for livet.

Jeg ønsker å takke alle mine informanter for at de stilte opp. Jeg vil også gjerne takke min familie, mine foreldre og kjære søstre for støtte og oppmuntring når jeg trengte det mest. Takk også til mine venner som har tolerert at jeg til tider ble asosial og kjedelig.

Av mine venner vil jeg gi en spesiell takk til mine medstudenter Ina og Maria som har holdt meg med selskap på biblioteket på tidlige morgener og sene kvelder. Selv om jeg har skrevet denne oppgaven alene har det alltid føltes som jeg var en del av et lag takket være dere.

Til sist vil jeg takke min veileder, Marianne Skjortnes. Du har hjulpet meg mer enn jeg trodde var mulig, og har alltid vært tilgjengelig til tross for at du har tusen andre ting du må gjøre. Denne oppgaven hadde ikke eksistert uten deg. Jeg er deg evig takknemlig.

Morten Gilje Holter 5. mai 2015

Innhold

Forord	2
1.1. Innledning.....	5
1.2. Omtale i media	6
1.3. Motivasjon.....	7
1.4. Overordnet problemstilling	9
1.5. Tidligere forskning	10
1.6. Oppgavens mål og hvordan den er bygd opp	11
1.7. Avgrensninger.....	11
2. Metode	14
2.1. Forskningsdesign	14
2.2. Egnete metoder for å løse problemstillingen.....	14
2.3. Hvordan jeg har hentet informasjon utover intervjuer	15
2.4. Intervjuer	16
2.5. Etisk perspektiv	17
3. Teori.....	19
3.1. Kompetanse.....	19
3.1.1. Definisjon.....	19
3.1.2. Ulike typer kompetanse	20
3.1.3. Interkulturell kompetanse.....	22
3.2. Kultur	26
3.2.1. Essensialistisk og dynamisk kulturforståelse	27
3.2.2. Interkulturell kommunikasjon	27
3.2.3. Nasjonalisme	28
3.2.4. Kultursjokk.....	29
3.3. Integrasjon:.....	32
3.3.1. Integrasjon gjennom arbeidslivet.....	35
3.3.2. Isolasjon og Innovasjon	36
4. Deskriptivt kapittel	37
4.1. Migrantenes bakgrunn	37
4.2. Hvordan søke jobb.....	39
4.3. Hvordan få jobb	41
4.4. Etnisk bakgrunns betydning for jobbsøking	43
4.4.1. Positivt	43

4.4.2. Ulemper	44
4.5. Mål med jobb	46
4.6. Oppfølging fra NAV	49
4.7. NAVs perspektiv	51
4.7.1. Oppgaver	51
4.7.2. Kultur	52
5. Analyse	53
5.1. Integrering	54
5.1.1. Integrering gjennom arbeidslivet	57
5.2. Kulturmøte	59
5.3. Motivasjon	63
5.4. Kompetanse	66
6. Konklusjon	70
6.1. Videre forskning	72
Litteratur:	74
Anneks 1	77

1.1. Innledning

Hvis du noen gang har vært på ferie i et annet land har du sikkert også opplevd flere situasjoner hvor du legger merke til at du er annerledes fra lokalbefolkningen. Det kan være når de lokale snakker et språk du ikke kan, når du prøver en lokal matrett som du ikke syntes smakte så godt, eller rett og slett fordi du misforstod noe i en sosial eller kulturell kontekst.

Dersom du har besøkt et annet land flere ganger, merker du kanskje at disse forskjellene blir mindre merkbare, og lettere å håndtere. Grunnen til dette er at du gradvis har gått gjennom en prosess der du bevisst eller ubevisst har lært om den lokale kulturen, hvordan det systemiske samfunnet fungerer og hvordan du bør oppføre deg eller reagere i forskjellige sosiale situasjoner.

Som turist vil dette for mange være en god opplevelse. Man setter gjerne bedre pris på feriedestinasjonen når man føler seg nærmere lokalbefolkningen og den kulturelle væremåten. Ettersom man har vært på ferie har nok overgangen fra å være ganske ukjent med kulturen, til gradvis å få kontroll på sosiale og kulturelle situasjoner også vært ganske behagelig. De lokale har nok heller ikke stilt noen spesielt høye krav til deg som turist. Tvert imot vil kanskje de serviceinnstilte hotell- og restaurantarbeiderne til og med forsøke å tilpasse seg til dine kulturelle og sosial væremåter istedenfor å forvente at du tilpasser deg deres. Dersom du derimot ikke hadde vært en betalende turist, men heller en ny innbygger på jakt etter jobb og en ny start ville nok situasjonen imidlertid blitt en annen.

Denne oppgaven handler om migranter i Stavangerområdet med høyere utdanning og deres opplevelse av å være i Norge. Oppgaven er formet ut fra tanken om at mennesker er samfunnets viktigste ressurs og at all menneskelig kompetanse bør benyttes på best mulig måte. I Norge, som i likhet med mange andre land dog varierende i hvilken grad, finnes det imidlertid mye kompetanse som ikke blir benyttet godt nok, eller ofte ikke blir benyttet i det hele tatt. Noen tar jobber der de ikke får brukt sin kompetanse, noen tar jobber der kompetansen deres blir brukt på feil måte, mens noen ikke får jobb i det hele tatt. Dette resulterer i utfordringer som både rammer individer, samt samfunnet som en helhet. I denne oppgaven vil det imidlertid bare tas tak i en del av dette, nærmere bestemt migranter med høyere utdanning. Dette er nemlig en andel av befolkningen som sammenlignet med den etnisk norske delen i mye mindre grad benytter sin utdanning på arbeidsmarkedet.

Oppgaven tar utgangspunkt i jobbsøkingprosessen ettersom informantene består av migranter med høyere utdanning og denne prosessen gir et viktig innblikk i hvordan det er å komme til landet i forhold til å finne seg til rette og bli godtatt. Grunnen til hvorfor nettopp dette segmentet er interessant å undersøke er fordi migranter med høyere utdanning representerer en viktig ressurs for samfunnet, og det derfor er samfunnsmessig gunstig at opplevelsen av å være her er positiv.

1.2. Omtale i media

Migranternes livssituasjon i Norge, har flere ganger blitt tatt opp i media. Ofte med utgangspunkt i arbeidslivet. I mediene er jobbsituasjonen til migranter med høy utdanning et tema som nesten alltid omtales som negativt, og i avisartiklene man finner på internett er det ofte den samme saken som går igjen, som handler om migranten med master- eller doktorgraden som må vaske gulv eller kjøre taxi. Migrantene som blir intervjuet er i tillegg ofte skuffet over at de må ta jobber de helt klart er overkvalifiserte til. Ofte må migrantene til og med se seg nødt til å fjerne utdanning fra CV-en for ikke å bli sett på som overkvalifisert. I disse artiklene er det også ofte kommentarfelt, der folk får si sin helt ærlige og anonyme mening. Dette er en plattform hvor vi lærer hva det norske folk virkelig mener om denne situasjonen. Etter et overblikk over de ofte lange diskusjonene som dannes i disse kommentarfeltene ser jeg at de fleste er enige i at trenden er negativ, samtidig krydres diskusjonen ofte med kommentarer om at det viktigste er å prioritere den delen av det norske folk som ikke har noen innvandrerbakgrunn, eller med uttalelser om at det i praksis er likt for alle.

Situasjonen er den at en stor del av den norske befolkningen er innvandrere. Ifølge statistisk sentralbyrå utgjorde de faktisk 12 % per 1. januar 2014¹, og i utgangspunktet er dette et nytt fenomen. Går vi for eksempel tilbake til 1960-tallet finner vi et Norge hvor nordlendinger slet med å få seg jobb, eller til og med et sted å bo i deler av den sørlige delen av landet. De hadde en annen kulturell bakgrunn som gjorde at de snakket og oppførte seg annerledes enn folk flest i den sørlige delen av landet. Fra 1970-tallet og utover, etter at innvandringsbølgen kom har imidlertid hverdagen endret seg for nordlendingene og de aksepteres i dag som «vanlige» nordmenn.

¹ <http://www.ssb.no/innvbef> (hentet 02.02.2015)

1.3. Motivasjon

Min motivasjon for å undersøke dette nærmere stammer i utgangspunktet fra en interesse for kompetansebegrepet, eller nærmere bestemt en interesse for hvordan vi som mennesker kan bidra på en slik måte at vi både utvikler oss, samtidig som vi får en nyttefunksjon ovenfor samfunnet. Kompetanse kan sies å være et av de begrepene som i likhet med for eksempel identitet eller kulturell bakgrunn beskriver mennesker. Nærmere bestemt beskriver begrepet hvordan vi kan bidra. I forkant av dette studiet har jeg lest om dette begrepet flere ganger, jeg skrev også min bacheloroppgave om begrepet. I den oppgaven undersøkte jeg hvilke effekter kompetanseutviklingstiltak hadde i mindre virksomheter, i denne sammenheng ønsker jeg imidlertid å gå i en annen retning og studere begrepet i lys av de omstendigheter som preger migranter med høyere utdanning og deres tilværelse i Norge.

Noe av det jeg lærte da jeg skrev bacheloroppgave var at utnyttelse av kompetanse hadde mye å gjøre med kompetansens plassering i en organisasjon. Ved siden av kurs, utdanning eller forskjellige typer opplæring, ble kompetanse primært utviklet ved å utføre arbeid, og var avhengig av å jobbe sammen med korrekte mennesker under korrekte omstendigheter. Videre er fokus på fornøye ansatte, gjennom for eksempel å ha et godt og inkluderende arbeidsmiljø nødvendig for både utvikling av kompetanse, samt å kunne utnytte effekten av kompetanseutvikling. For et samfunn som i størst mulig grad ønsker å benytte seg av kompetansen som finnes er det altså viktig på samme måte som i en bedrift at rammene for at mennesker skal trives, og ønske å bidra er til stede.

En kombinasjon av denne interessen og studieretningen «interkulturell kommunikasjon» er forholdsvis enkel å konstruere hvis vi går ut ifra at antallet migranter med høyere utdanning som ikke fikk jobb tilpasset deres formelle bakgrunn er høyere enn blant befolkningen generelt. Dette utgangspunktet er enkelt nok å forsvare da man ved et enkelt søk på Google finner en rekke rapporter og artikler om hvordan høyt utdannede migranter ser seg nødt til å ta jobber de er overkvalifiserte til, og hvor viktig det er at vi bedre utnytter den kompetansen denne gruppen tar med seg. Går man nærmere inn på statistikken kan vi se at av de 94 000 med høgskole eller universitetsutdanning i Norge som hadde jobber de var overkvalifiserte til, var 28 000, eller ca. 30 prosent innvandrere². I tillegg må det også noteres at flere av de migranter som faktisk har jobb der de får brukt sin utdanning er blitt rekruttert fra utlandet og kom hit spesifikt for å jobbe med en spesiell jobb. En undersøkelse utført av FaFo i 2012 som

² <http://www.minervanett.no/stadig-overkvalifiserte-innvandrere/> (Hentet 04.04.2015)

gikk ut på å sende ut 1800 helt like jobbsøknader der eneste forskjell var at navnet på søknaden enten var norsk eller utenlandsk konkluderte imidlertid med at sannsynligheten for at du blir innkalt til jobbintervju reduseres med omtrent 25 prosent dersom du har et utenlandsk klingende navn. (Midtbøen og Rogstad 2012: 9)

Fokus rundt disse tallene er viktig hovedsakelig av to grunner. For det første vil det gagne samfunnet at den kompetansen som finnes i Norge blir anvendt på best mulig måte. Dersom en gruppe av befolkningen representerer en betydelig andel ubrukt kompetanse vil det derfor være naturlig å undersøke hva som kan gjøres for å tilrettelegge for en bedre nyttiggjørelse av denne kompetansen. For det andre er andelen migranter med høyere utdanning som ikke får brukt sin kompetanse større en i befolkningen generelt. I tillegg har vi også i de siste tiårene sett en kraftig økning av migrasjon i Norge. Migranter representerer en stadig større prosentandel av den norske befolkningen, og denne andelen vil ifølge statistisk sentralbyrå fortsette å øke, selv om det er usikkert hvor mye³. Det kan derfor være rimelig å anta at andelen ubrukt kompetanse i Norge vil fortsette å øke i samsvar med innvandrer tallene. En forutsetning for en bærekraftig fremtid vil derfor være at opplevelsen av å være migrant i Stavanger, eller Norge generelt er god.

Min motivasjon styrkes her av muligheten til å bidra med noe. Dersom opplevelsen av å være migrant med høyere utdanning i Stavanger ikke er bra, dersom disse menneskene ikke føler at de får bidra til, eller får bli en del av samfunnet, er dette negativt. Samtidig betyr dette at dersom vi setter et fokus på de utfordringene som foreligger, vil det gagne samfunnet på en positiv måte.

Den generelle verdien av begrepet interkulturell kommunikasjon er at det er en viktig del når mennesker med forskjellig kulturell bakgrunn skal samarbeide. Nytteverdien her er blant annet at begrepet bidrar til å gi innsikt i arbeidsrelaterte utfordringer migranter møter, sammenlignet med den norske majoriteten.

Når vi skal pusle et puslespill bruker vi ikke brikker fra en annen eske, rett og slett fordi de ikke passer inn. Vi bryr oss ikke om at de tilfører puslespillet noe nytt, og kanskje kunne gjort det ferdige resultatet til et mye finere bilde. Vi prøver ikke å forme brikkene, eller hamre dem på plass, vi opplever rett og slett at de hører hjemme et annet sted. Kanskje en slik forståelse også ligger til grunn for den norske arbeidslivsmodellen? Går vi ut ifra statistikk og

³ <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvor-mange-innvandrere-er-det-og-blir-det-i-norge>
(Hentet 06.02.2015)

avisartikler slik som er presentert over er det grunn til å tro at flere slike utfordringer foreligger. Avisartikler er imidlertid laget for å selge nyheter, og gir ikke alltid et troverdig bilde av situasjonen.

Så hvor ligger egentlig utfordringene, hvis vi i det hele tatt kan slå fast at det foreligger noen utfordringer? Vi vet at det finnes migranter i Stavanger som har jobb, enten det er jobber som krever utdanning eller spesielle kvalifikasjoner, eller jobber som ikke nødvendigvis har så mange krav. Samtidig finnes det også arbeidsledige migranter som har evne og vilje til å utføre jobber som de ikke får. Jobber som vi i tillegg kan lese om i forskjellige medier og statistikker at Norge trenger flere kvalifiserte mennesker til, slik som lærere, leger etc. Jo, da er det noe som ikke stemmer helt.

Ved siden av dette er det også arbeidsledighet blant den øvrige norske befolkningen. Og selv i et land som Norge er det få som kommer seg gjennom livet uten noen slags form for utfordringer. På tross av argumentasjon som motstrider ulikhet i samfunnet vil det likevel være interessant å se på opplevelser hos dem som kommer utenfra.

1.4. Overordnet problemstilling

Min problemstilling er som følger:

- *Hvordan er opplevelsen av å være migrant med høyere utdanning i Norge, sett i forhold til å benytte sin kompetanse og bli en del av det norske samfunnet?*

Dette forskningsspørsmålet går altså ikke ut ifra at det foreligger et problem på tross av at statistikken som ble presentert over henviser til dette. Snarere er hensikten å undersøke hvordan migranter med høyere utdanning opplever integreringsprosessen, og arbeidssøkningsprosessen i Norge. Det vil si, hvordan det har vært å komme til Norge og hvordan opplevelsen av å søke jobb har vært.

Temaet som er blitt presentert frem til nå har vært omfattende, og gir utgangspunkt for flere spennende forskningsområder og problemstillinger. Grunnen til at jeg velger problemstillingen som er presentert over er, for det første fordi den er gjennomførbar med tanke på den tiden og de ressursene jeg har tilgjengelig i forbindelse med mitt masterstudie. I tillegg er det et interessant utgangspunkt dersom det videre ville være ønskelig å gå nærmere inn på tematikk rundt for eksempel integrering, ulikhet, kompetanseutvikling, eller kulturelle forskjeller.

1.5. Tidligere forskning

Denne oppgaven tar for seg migranter med høyere utdanning, et emne som kan forskes på fra mange forskjellige vinkler, med ulike utgangspunkt. Emnet er også i stadig endring ettersom verden utvikler seg og nye problemstillinger melder seg. Å gi en oversikt over all forskning som på en eller annen måte berører dette temaet vil nok ikke være mulig, men noen enkelte er verdt å nevne.

Mange forskere har vært opptatt av fordommer i forbindelse med migrasjon. I boken, «Fremmed i Norge», skriver Leo Eitingen om fellestrekk for innvandrere, og om forskjellige problemer for forskjellige grupper innvandrere (Eitingen 1981). Eitingen hevder at det er kunnskaper om innvandrerne som kan bryte ned fordommene, og at immigrantenes fremtid i et nytt land er avhengig av mottakerfolkets holdning. Denne boken kom ut i 1981, og innvandringspolitikken har endret seg en del siden da. Pierre Salama ga i 2011 imidlertid ut boken, «Migrants and fighting discrimination in Europe» der forfatteren analyserer migrasjon i Europa. Som tittelen tilsier mener Salama at vi trenger mer likhet i det europeiske samfunnet. Videre påpeker Salama at ettersom måten vi lever sammen på stadig er i forandring, blir det nødvendig med en ny modell for integrasjon (Salama 2011).

Norsk innvandringspolitikk er også et tema som er blitt tatt opp av flere forskere. I boken, «Søkelys på den norske innvandringspolitikken», som kom ut i 2004 viser forfatteren, Bente Puntervold Bø, hvilke prinsipper som i ulike tidsepoker har preget innvandringspolitikken. Et poeng som Bø kommer med her, er at dagens praktisering av visumreglementet undergraver retten til å søke beskyttelse mot forfølgelse og forhindrer besøk av slektninger (Bø 2004).

Grete Brochmann kom i 2006 ut med en bok med tittelen, «Hva er innvandring». Boken tar utgangspunkt i forskjellige spørsmål knyttet til innvandring, nærmere bestemt hvorfor vi skal ta dem i mot, og om innvandrerne blir en belastning eller en ressurs for samfunnet (Brochmann 2006). Videre forklarer hun i boken hva som skjer med samfunn som opplever innvandring.

Spørsmålet om innvandrere er en belastning eller en ressurs for samfunnet, blir også tatt opp i boken, «Immigrants your country needs them», som kom ut i 2007 og er skrevet av Philippe Legrain. Her har forfatteren bestemt seg for at innvandring og migrasjon er et gode for samfunnet og bruker boken for å forsvare meningene sine. Legrain påpeker at migrasjon er en trend som er kommet for å bli og at alle land burde jobbe for å bruke innvandring som et gode istedenfor å se på det som en belastning (Legrain 2007).

Marko Valenta og Berit Berg kom i 2012 ut med en bok kalt, «Asylsøker i velferdsstatens venterom». Her presenteres virkeligheten som møter asylsøkere i Norge, og ikke minst hvordan denne oppleves av dem (Valenta og Berg 2012). Forfatterne tar også for seg asylpolitikken i Norge, og analyserer trender, oppgaveløsning og utviklingstrekk.

Linda Lai er en av Norges kanskje mest anerkjente forskere på kompetanseområdet, og har skrevet flere bøker om hvordan kompetanse kan utvikles og anvendes i forskjellige organisasjoner. I boken, «Strategisk kompetanseledelse» Redegjør hun for egenskaper ved kompetanse både som begrep og ressurs (Lai 2013). I hovedsak dreier forskning og teori om kompetansebegrepet seg om begrepets betydning i en organisasjon, men informasjonen kan også brukes for å analysere kompetanse i et samfunnsperspektiv.

Måten mitt bidrag skiller seg ut fra tidligere forskning på dette feltet er ved at jeg kun tar for meg høyt utdannede migranter, samtidig som jeg tar med meg kompetansebegrepet inn i analysen. Ut ifra det jeg har sett av tidligere forskning er ikke dette blitt gjort i noen stor grad tidligere.

1.6. Oppgavens mål og hvordan den er bygd opp

Denne oppgaven har som mål å belyse de kanskje uforutsette utfordringene en høyt utdannet migrant møter i Norge, samt å beskrive hvordan høyt utdannede migranter takler de utfordringene som det kanskje er mer naturlig at finnes.

Oppgavens tema om Migranter med høyere utdanning kan gi forestillinger om at det foreligger utfordringer i samfunnet som oppgaven skal finne løsningen på. Dette er imidlertid ikke oppgavens hensikt. Snarere er hensikten å beskrive opplevelsen migranter har når de kommer til Norge og belyse denne situasjonen med utgangspunkt i de teoretiske begrepene som beskrives nærmere i kapittel 3. Analysen vil derfor snarere være en drøfting som ikke nødvendigvis vil komme med definerte løsninger.

1.7. Avgrensninger

I denne oppgaven blir det skrevet mye om mennesker som blir født utenfor Norge, men som nå har bosatt seg her. Det er i denne forbindelse viktig å fastslå at det finnes ulike definisjoner på hva vi skal kalle disse menneskene. Den Internasjonale Organisasjonen for Migranter, IOM, definerer en migrant som en person som har oppholdt seg utenfor sitt

hjemland i over et år⁴. Dette er også det begrepet jeg velger å benytte meg av. Grunnen til dette er at IOMs definisjon slik den videre er spesifisert kaller en person for en migrant uavhengig av hva årsaken til at de har forlatt sitt hjemland er. Definisjonen er derfor veldig bred, noe som gjør at det er mulig for meg å bruke begrepet, migrant, uten frykt for at det kan feiltolkes.

Det må påpekes at en av mine informanter kun har levd utenfor sitt hjemland i seks måneder og derfor i utgangspunktet ikke kan klassifiseres som en migrant. Jeg velger likevel å benytte meg av dette begrepet ettersom denne informanten har intensjoner om å bli i Norge over lengre tid, og derfor etter hvert vil kunne klassifiseres som en migrant slik begrepet er beskrevet over.

Alternativet til å bruke begrepet migrant, var å bruke begrepet innvandrere. Dette begrepet omfatter i utgangspunktet en person som er blitt født i utlandet av to utenlandske foreldre. I noen artikler eller sammenhenger regnes imidlertid også personer som er født i Norge, men som har utenlandske foreldre. På Statistisk sentralbyrå sine nettsider kan man imidlertid finne tall på antall norskfødte der f.eks. en av foreldrene, eller en eller flere av besteforeldrene er født i utlandet⁵. Det er altså mange forskjellige grader av begrepet innvandrere som i det store og hele definerer begrepet ut ifra hvor et menneske er født, og om de har noen innvandrerbakgrunn i sin familie. Noen steder i denne oppgaven vil imidlertid begrepet innvandrere bli brukt. Dette vil for eksempel forekomme når jeg refererer til en artikkel eller noe statistikk der ordet innvandrere, eller innvandring blir brukt, eller i referanse til for eksempel norsk innvandringspolitikk, eller innvandrers historie.

Jeg har videre valgt å avgrense oppgaven til Stavangerområdet, selv om hoveddelen av den statistikk som blir brukt omhandler Norge som helhet. Grunnen til at jeg likevel avgrenser til Stavangerområdet er at det er her jeg har gjennomført feltarbeidet. Når dette er sagt vil man antageligvis kunne si at funnene vil ha likhetstrekk med den øvrige delen av Norge.

I tillegg til dette har jeg også valgt å avgrense migrantgruppen til migranter som har høyere utdanning, og der begge foreldrene er født i utlandet. Med høyere utdanning mener jeg bachelorgrad eller høyere. Som nevnt tidligere er det påvist at dersom man har et utenlandsk klingende navn, vil man ha om lag 25 prosent mindre sannsynlighet til å bli innkalt til et

⁴ <http://www.fn.no/Tema/Befolkning/Migrasjon> (Hentet 08.02.2015)

⁵ <http://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/hvor-mange-innvandrere-er-det-og-blir-det-i-norge> (Hentet 06.02.2015)

jobbintervju. Dette indikerer en grad av diskriminering i det norske arbeidsliv og åpner døren for flere forskningstemaer. Eksempelvis kunne det vært interessant å undersøke hvorfor migranter har problemer med å søke jobb i det hele tatt, på hvilket grunnlag det diskrimineres, eller om det finnes forskjellige grupper av migranter som i større grad enn andre sliter med å få seg jobb.

Denne oppgaven vil imidlertid ikke undersøke det faktiske forhold om migranter i det store og hele har problemer med å få seg jobb. Oppgaven vil heller ikke søke etter løsninger på et problem. Snarere vil den undersøke hvordan det oppleves å være i Norge når en er migrant med høyere utdanning.

Oppgaven tar utgangspunkt i de med høyere utdanning hovedsakelig av to grunner. For det første blir resultatene mer interessante når man kan rette dem inn mot en bestemt gruppe mennesker. Ved siden av dette er det interessant å se på den gruppen som tilsynelatende bærer med seg mest kompetanse, dersom vi har en arbeidslivsmodell som neglisjerer denne gruppen. Dette vil stride imot en samfunnsmessig målsetting om at all kompetanse blir utnyttet på best mulig måte.

En annen avgjørelse som måtte tas i utformingen av denne oppgaven var om prosjektet skulle avgrenses til å se på migranter fra et spesifikt land, eller med en spesifikk utdanning. Begge disse avgrensningene ville vært interessante. Samtidig bestemte jeg meg for å ikke avgrense på dette området av hovedsakelig en grunn. Det er ikke denne oppgavens hensikt å se etter løsningen på et problem, men heller å skape en generell forståelse av opplevelsen av å være en migrant med høy utdanning. På grunn av dette føler jeg at det blir mer interessant å hente informasjon fra folk med forskjellige kulturelle og utdanningsrelaterte bakgrunner.

2. Metode

Dette kapittelet har som hensikt å beskrive det metodologiske designet i dette prosjektet, samt å forklare hva som har blitt gjort for å innhente informasjon.

2.1. Forskningsdesign

Når jeg først fikk ideen til denne oppgaven var jeg usikker på hva det faktisk var jeg ville finne ut av. Først var jeg veldig ambisiøs og så for meg at jeg ville komme med revolusjonerende løsninger som potensielt kunne fjerne alle ulikheter i arbeidsmarkedet og samfunnet. Etterhvert som realismen slo inn ble tankene snevret inn og ideen gradvis endret til jeg stod igjen med et utgangspunkt som både var realistisk og spennende.

Prosjektet er utformet etter et eksplorativt design. Dette innebærer at jeg ikke er på utkikk etter løsningen på et problem, eller ser etter en form for årsak-virkning sammenheng. Snarere er hensikten å utforske et område jeg selv mener det er nyttig å finne mer kunnskap om og beskrive variablene som blir etterspurt i problemstillingen. Her er det viktig å påpeke at problemstillingen kan komme til å endres, eller til og med byttes ut på forskjellige tidspunkt av prosjektet (Atkinson og Hammersley 2004: 59), for eksempel under datainnsamlingen eller drøftingen. Thagaard påpeker samtidig at eksplorerende studier benyttes når man i liten grad har en fast definert problemstilling (Thagaard 2009: 16). For meg betydde dette på forhånd av prosjektet at problemstillingen måtte evalueres kontinuerlig, og jeg har flere ganger måtte justere og endre på den ettersom jeg fikk nye erfaringer.

2.2. Egnete metoder for å løse problemstillingen

Denne oppgaven er resultatet av et kvalitativt prosjekt som har tatt i bruk kvalitative metoder. Kvalitative metoder består i denne oppgaven av litteratur, intervju og observasjon, og har til hensikt å gå dypere inn på enkelttilfeller for å skape en forståelse av fenomenet migranter med høyere utdanning. Kvalitative metoder brukes når du har et forskningsspørsmål som spør om hva, hvordan eller hvorfor noe skjer, eller oppleves. Målet er å få tak i meningsperspektivet ved dette fenomenet. Hvordan oppleves situasjonen av disse migrantene? Hva gjør de, og hvordan blir de preget av denne livssituasjonen?

Jeg valgte i denne prosessen å benytte meg av intervjuer ettersom jeg ikke så for meg at jeg kunne få all den kvalitative informasjonen jeg trengte ved hjelp av litteratur eller observasjon. Tanken var at når man bruker intervju, går hele tiden sammen med informanten ut på å skaffe svar på spørsmål man har forberedt på forhånd. Med observasjon kan man også få mye nyttig

informasjon, men jeg har i denne sammenheng hatt hovedfokus på intervju som hovedkilde til datainnsamling. Samtidig innser jeg at observasjon i forkant av intervjuene kunne vært givende for eksempel med at jeg fulgte en person gjennom prosessen fra vedkommende kom til Norge og til de fikk seg en fast jobb, alternativt deler av denne prosessen. Fordelen med dette hadde vært at jeg hadde kommet nærmere inn på informanten og hans eller hennes opplevelser og erfaringer i jobbsøkningsprosessen. Ut ifra de tidsrammer jeg hadde til rådighet var dette ikke mulig å få til.

2.3. Hvordan jeg har hentet informasjon utover intervjuer

Ved siden av intervjuer har jeg i forarbeidet til denne oppgaven også funnet informasjon fra flere skrevne kilder. Dette innebærer i hovedsak litteratur og tidligere forskning i form av fagbøker, samt rapporter og artikler av ymse slag. Bøkene jeg har lest er for det meste skrevet av anerkjente forfattere og rapporter og artikler er for det meste publisert av Statistisk sentralbyrå eller FaFo.

Bøkene er blitt funnet på flere måter. Noe har jeg lest tidligere i min studietid og noe har jeg funnet etter tips fra min veileder. Ved siden av dette har jeg også funnet kilder ved å sjekke referanselister på relevante publikasjoner. Jeg har brukt mye tid til å finne bøker, dokumenter, etc. for å belyse prosjektets overordnede mål. Selv om intervjudelen av det kvalitative arbeidet kanskje regnes som det viktigste, er likevel det å ha en faglig og teoretisk forståelse av fenomenet et viktig bidrag i datainnsamling. “Analyser av *foreliggende tekster* benyttes ofte som supplement til observasjon og intervju.” (Thagaard 2009: 13) Tatt i betraktning min Begrensede erfaring som feltforsker, blir det i dette tilfellet viktig å ha et fokus på det litterære.

Jeg har også funnet en del kvantitative kilder som jeg har benyttet meg av for å lage en kontekst for oppgaven. Disse representerer ikke et hovedfokus, men snarere bakgrunnsinformasjon. Ettersom dette er en kvalitativ masteroppgave, skal kildene kunne hjelpe meg til å finne mening, forstå, og beskrive. Samtidig må det sies at på tross av at dette er et kvalitativt prosjekt hjelper de kvantitative kildene med å gi en bakgrunns kontekst for situasjonen for migrantene, noe som er nødvendig for å kunne få ytterlig informasjon om de kvalitative funnene. De kvantitative kildene jeg har funnet og vil bruke gir en oversikt over hvor mange migranter det finnes i Stavangerregionen og Norge generelt, hvor migrantene kommer fra, hvem som er jobbsøker, hvor lenge folk går arbeidsløse, hva slags utdanning migrantene har etc.

Slik kvantitativ informasjon er både interessant, og nødvendig. I oppgaven vil denne informasjonen imidlertid ikke bli brukt for å analysere noe, kun som informasjon rundt situasjonen.

2.4. Intervjuer

Totalt har jeg utført ni intervjuer, der to av informantene var ansatte ved NAV, og de resterende syv var migranter. I prosessen med å finne informanter dukket det som forventet opp visse utfordringer. Den første uforutsette utfordringen var å finne informanter blant migrantene. Årsaken til at dette ble en utfordring var enkelt og greit at det ikke var naturlige arenaer å finne disse på. Når jeg tidligere har foretatt intervjuer i forbindelse med min utdanning har dette blitt gjort ved å ta kontakt med bedrifter passende til det segmentet jeg ønsker å undersøke. Denne fremgangsmåten innebærer imidlertid ikke at alt går som en lek, og noen lukkede dører er å regne med. Fordelen er samtidig at det er lett å finne noen å ta kontakt med, og det var denne fordelen jeg ikke kunne benytte meg av da jeg planla å finne informanter blant migrantene.

Proessen løsnet da jeg fant ut at den enkleste fremgangsmåten var å bruke mitt eget nettverk. Den første informanten blant migrantene kom jeg i kontakt med gjennom en venn som er oppvokst i Norge, men som har foreldre fra utlandet. Jeg bad ham spørre foreldrene sine om de visste om noen som kunne passe til beskrivelsen. Ettersom jeg selv ikke hadde et relevant nettverk for rekruttering av informanter følte jeg meg veldig heldig da foreldrene til min venn tok tak og i løpet av kort tid gav meg telefonnummeret til to personer i deres omgangskrets som passet til mine kriterier og som var interesserte i å bli intervjuet. Jeg fulgte den samme fremgangsmåten med andre av mine venner og fikk etter hvert nok informanter.

Jeg intervjuet også to personer hos NAV, og her var fremgangsmåten annerledes. Jeg ønsket å høre fra NAV hva de gjør, og hvordan prosessen foregår, både fra et offentlig tjenesteytingsperspektiv samt deres erfaringer. Måten jeg gikk frem på for å finne informanter her var ved å oppsøke kontorene fysisk, forklare hvem jeg var og hva jeg ville og be om å få snakke med rett person. Første gangen jeg gjorde dette tok noen kontaktinformasjonen min og lot meg skrive ned litt kort info om hva jeg ville, så skulle personen jeg snakket med ta det videre. Jeg hørte aldri noe, og oppsøkte NAV igjen. Denne gangen traff jeg noen mennesker som virket mer engasjerte i hva jeg snakket om, og etter at jeg nok en gang hadde gitt fra meg kontaktinformasjon fikk jeg mail ifra dem bare noen timer senere.

2.5. Etisk perspektiv

I denne oppgaven benyttes det kvalitative kilder i form av intervjuer. Det blir derfor et fokus i analysen å gjengi informantenes meninger og erfaringer på en mest mulig korrekt måte, så langt det er mulig. Slik Wolfgang Herbst sier, *Informasjon er energi. Ved videreformidlingen mister den noe av den.* (Holmgård 1998: 156)

Det er spesielt viktig å ha et visst fokus på dette fordi jeg som nevnt har en stor interesse for dette emnet. Interesse er i og for seg en god ting, men utfordringen er at man kan bli partisk, og ha egne fordommer og meninger og dermed ikke ha den nødvendige distanse til argumenter og analytiske drøftinger.

Personopplysninger om migrantene omhandler hvor lenge man har vært i Norge, etnisk bakgrunn, akademisk bakgrunn og yrke, men ikke den spesifikke arbeidsplass. Disse opplysningene er interessante og nødvendige for å danne et bakgrunnsperspektiv, men vil ikke fremlegges på en slik måte at personene kan identifiseres. Prosjektet ble meldt inn til NSD i september 2014, og har fått godkjenning.

Ingen av informantene jeg bruker i denne oppgaven er barn eller umyndige på andre måter. Alle informantene har også mottatt et informasjonsskriv som gir dem informasjon om prosjektet i tillegg til en bekreftelse på at de når som helst kan trekke seg.

Ved siden av de formelle registreringer i NSD-registeret foreligger det også et annet punkt som må fokuseres på, nemlig min rolle som forsker i felten. Mitt utgangspunkt er som følger; Jeg er en hvit mann i 20-årene med en god utdanning og lovende utsikter for jobb. For intervjuene med NAV-ansatte tror jeg ikke dette har hatt noen begrensende effekt på intervjuene. Tvert imot vil en hvit person med akademisk bakgrunn gjerne passe godt inn hos en gruppe mennesker i en jobbsammenheng som krever mye kunnskaper. I tillegg er de vant med å treffe mange forskjellige typer folk.

I prosessen med å intervjuere migranter var kontrasten derimot en annen. Her var jeg i dialog med mennesker som i gjennomsnitt både hadde lengre utdanning og lengre arbeidserfaring enn meg. På tross av dette var det jeg som var forskeren. Med dette utgangspunktet var det viktig for meg å gjøre det jeg kunne for å skape både en tillitsrelasjon og en maktbalanse. Strategien for dette var å treffe informantene på et nøytralt sted, f.eks. en kafé, samt å kle meg på en passelig måte, det vil si ikke for pent, men heller ikke som en slask. Dongeribukse og en

hverdagslig skjorte brettet opp i armenefant jeg egentlig at passet bra om man ikke ville gjøre seg særlig iøynefallende.

Når det gjelder min status som, «outsider eller insider», for informantene mine er jeg i begge tilfeller en outsider. Grunnen til dette er at jeg verken er migrant eller jobber innen en sektor der arbeidssøkende vil henvende seg for å få hjelp. På grunn av dette kan jeg ikke kalle meg en insider. Samtidig finnes det faktorer som gjør at jeg har fellestrekk med migrantene. Jeg bor i samme land som mine informanter, jeg har universitetsutdanning, og er ikke minst opptatt av å kunne bruke kompetansen min når jeg etter endt utdanning skal søke etter fulltidsgjobb. Likevel er det naturlig at mine informanter ser på meg som annerledes. Meg som etnisk norsk, med større adgang til jobbmuligheter, og de som innflyttere med en annen kulturell bakgrunn. Disse forholdene prøvde jeg å nedtone. Måten jeg gjorde dette på var ved å forsøke å fremstå som en tillitsfull person, som de kunne dele sine erfaringer med.

Oppgaven dokumenterte tidligere at andelen migranter med høyere utdanning som ikke får brukt sin kompetanse er større enn i befolkningen generelt. Oppgaven vil allikevel ikke ha den hensikt å henge ut noen på en negativ måte, enten personer, grupper eller institusjoner. Snarere vil den gi en beskrivelse av hva som finnes av hjelpemidler og hindringer for migranter med høyere utdanning som ønsker å bruke sin kompetanse, og den opplevelsen de arbeidssøkende har. Det er vanskelig, snarere umulig, å på forhånd kunne konkluderende med at noe du skriver ikke vil virke støtende for noen som leser det, uansett hva du skriver om eller hvordan du skriver det. Med dette i bakhodet ser jeg allikevel ikke for meg noen negative konsekvenser ved publisering av denne oppgaven.

3. Teori

Dette kapittelet har som hensikt å skape et teoretisk bilde av de begrepene jeg har valgt å fokusere på i oppgaven. Disse begrepene er henholdsvis; kompetanse, kultur, og integrering.

3.1. Kompetanse

Begrepet kompetanse brukes i utgangspunktet i alle sammenhenger der evner, ferdigheter eller kunnskap skal vurderes. Enten det er formell kompetanse i forbindelse med en jobbsøknad, sportslig kompetanse i forbindelse med et laguttak i fotball, eller sosial kompetanse i en vennegjeng. Det er forsket og skrevet mye om kompetanseutvikling, men begrepet blir særlig interessant når man snakker om individer. Mye av forskningen har nemlig dreid seg om begrepet fra organisasjonsperspektiv og begrepet må derfor redegjøres annerledes når vi snakker om individer i et samfunnsperspektiv.

3.1.1. Definisjon

Det er vanskelig å definere kompetansebegrepet på en presis måte ettersom det er et veldig omfattende tema. Begrepet kompetanse kommer fra det latinske ordet *competentia* som betyr å ha nødvendige ferdigheter, evner og kunnskap til å være i stand til noe. Ordet kompetanse står også i motsetning til *inkompetanse* som er en generell betydning for ikke å være i stand til noe. Blant de forskjellige definisjonene som finnes rundt begrepet er det vanligste å definere begrepet slik Linda Lai gjør det i boken, *Strategisk kompetanseledelse*.

«Kompetanse er de samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger som gjør det mulig å utføre aktuelle funksjoner og oppgaver i tråd med definerte krav og mål» (Lai 2013: 45).

Selv om definisjonen over er den vanligste endres komponentene i andre definisjoner ofte etter omstendighetene. Nordhaug argumenterer for eksempel for at det av analytiske grunner er bedre å operere med et evne-, kunnskaps-, og ferdighetsbasert kompetansebegrep, der man ekskluderer faktorer som holdninger, livssyn, lojalitet etc. (Nordhaug 1998: 21). Disse tre kompetansekomponentene utgjør ifølge de fleste bidragsyterne kjernekomponentene i kompetansen på individnivå (Lai 2013:46). Kunnskap handler om hva man vet, ferdigheter om hva man kan klare å gjøre, «mens evner viser til grunnleggende egenskaper og forutsetninger i form av mellom annet personlighet og mentale ressurser» (Lai 2013: 47).

Liisa Salo-Lee poengterer på sin side at kompetanse kan ha flere betydninger (Dahl, Jensen og Nynäs: 2006: 130). Det kan bety de evner og ferdigheter en person innehar, samtidig handler kompetanse også om den autoriteten du får når du mestrer noe. I 1959 definerte

motivasjonspsykologen White kompetanse som, «individens kapasitet til å mestre krav de stilles overfor fra omgivelsene» (Nordhaug 1998: 20). Nordhaug mener denne definisjonen er for allmenn og vid. I denne oppgaven er samtidig en vid definisjon av kompetanse en positiv ting ettersom vi anvender en utforskende tilnærming.

3.1.2. Ulike typer kompetanse

Som nevnt over finnes det flere forskjellige typer kompetanse, og flere ulike komponenter som utgjør et individs totale kompetanse. Linda Lai (2013) deler inn i formell og uformell kompetanse der formell kompetanse tilsier at kompetansen er anskaffet gjennom formelle kanaler som for eksempel skolegang, mens uformell kompetanse kjennetegnes med at den ikke kan dokumenteres på denne måten, og gjerne er anskaffet på mer praktisk vis. Sammensettingen av disse to kalles realkompetanse, det vil si «kompetanse man har ervervet gjennom formell utdanning, arbeidserfaring og annen organisasjonsdeltakelse, samt gjennom privatliv og familieliv» (Lai 2013: 54).

For en arbeidstaker vil det variere i hvilken grad formell eller uformell kompetanse har mest å si. Noen yrker krever for eksempel ingen utdanning samtidig som en arbeidsgiver setter pris på at man for eksempel har tidligere arbeidserfaring. Andre yrker igjen er lovregulerte noe som vil si at myndighetene stiller krav til noen minimumskvalifikasjoner en person må ha før vedkommende får lov til å praktisere yrket, eller benytte en bestemt yrkestittel. For å jobbe som lege i Norge, har for eksempel myndighetene satt som krav at man må ha godkjent utdanning i Norge. Og for å kalle seg advokat er det et krav om at man må ha den nødvendige utdanning etter norske kompetansekrav.

Som beskrevet tidligere i dette delkapittelet bruker Nordhaug av analytiske grunner hovedsakelig de tre kompetansekomponeentene, evner, ferdigheter og kunnskap, når han snakker om kompetansebegrepet. Han påpeker videre at selv om all kompetanse ikke nødvendigvis er oppgavespesifikk, betyr ikke dette at slik kompetanse ikke er anvendbar i forbindelse med utføring av arbeidsoppgaver. Nordhaug trekker frem begrepet, *metakompetanse*, og gir følgende eksempler; (Nordhaug 1998: 46)

- Analytiske ferdigheter og evner
- Lese- og skrive ferdigheter
- Kommunikasjonsevne
- Evne til å tolerere og mestre usikkerhet
- Politiske ferdigheter

- Kreativitet
- Læringskapasitet
- Generell samfunnskunnskap
- Ferdigheter i konflikthåndtering
- Samarbeidsevne
- Språkkunnskaper
- Planleggingsevne (Nordhaug 1998: 47)

Eksemplene over representerer den kompetanse som har et bruksfelt som er «vanskelig å avgrense og som i betydelig grad danner et grunnlag for arbeidsytelser generelt sett» (Nordhaug 1998: 47). Verdien med metakompetanse slik Nordhaug forklarer det er at kompetansen kan brukes på tvers av et stort antall oppgaver og i tillegg utgjør et potensial for mestring av fremtidige oppgaver.

Som nevnt tidligere er det forskjell på kompetanse sett fra et organisatorisk nivå sammenlignet med individnivå. Det står også klart at kompetanse defineres og analyseres annerledes basert på hvilket utgangspunkt man har. Denne oppgaven handler som nevnt om migranter i Norge som ikke får seg jobb der de får brukt utdannelsen sin. Som migranter i Norge foreligger det imidlertid tre hovedkomponenter innenfor kompetansebegrepet som er nødvendige for å oppnå dette:

- Formell kompetanse
- Språkkompetanse
- Kulturell kompetanse

Den formelle kompetansen er selve utdannelsen som kreves. Denne kan kreves av to grunner. Enten fordi en arbeidsgiver ønsker arbeidstakere som har en viss utdanningsrelatert bakgrunn, eksempelvis en utdanning i personalledelse dersom det skal ansettes en leder med personalansvar. Alternativt kan utdanning kreves på grunn av lovpålagte krav som beskrevet tidligere i eksempelet med leger og advokater.

Språkkompetanse handler i bunn og grunn om å kunne forstå andre og selv gjøre seg forstått. Det sier seg selv at de fleste norske arbeidsgivere ønsker seg arbeidstakere som behersker det norske språket både skriftlig og muntlig, for å kunne fungere i en jobbsammenheng. I tillegg øker også antallet stillingsannonser som krever en tilsvarende beherskelse av det engelske språk.

Kulturell kompetanse omhandler på sin side en forståelse av en ny kultur og dens væremåte. Herunder normer, skikker og tradisjoner. Jeg har tidligere referert til Linda Lais definisjon av kompetanse som en persons samlede kunnskaper, ferdigheter, evner og holdninger. Kulturell kompetanse omhandler etter denne definisjonen kunnskap om kultur, samt evnen til å tilpasse seg innenfor kulturen.

3.1.3. Interkulturell kompetanse

De tre kompetansekomponentene som er beskrevet over noe av det som kreves for at migranter og den øvrige befolkningen skal kunne samarbeide med hverandre på best mulig måte. Et begrep som brukes i denne sammenhengen er *interkulturell kompetanse* som jeg nå skal gå litt nærmere inn på.

«Interkulturell kompetanse kan beskrives som evnen til å kommunisere hensiktsmessig og passende med mennesker som har en annen kulturell bakgrunn.» (Bøhn og Dypedahl 2009: 12)

Denne definisjonen dekker i grunnen det interkulturell kompetanse handler om. Når et menneske utvikler interkulturell kompetanse betyr dette altså at vedkommende lærer seg å forstå og forholde seg til andre mennesker på tross av ulikheter mellom dem.

Liisa Salo-Lee bruker i sin artikkel, *Intercultural competent Research: Focuses and challenges*, et begrep hun kaller IEP, «Profile of the Interculturally Effective Person» (Dahl, Jensen og Nynäs: 2006: 131) Salo-Lee bruker i denne artikkelen ordet, effektiv, i forbindelse med kompetanse, og refererer til den forventede kompetansen hos mennesker som jobber internasjonalt og/eller interkulturelt (Dahl, Jensen og Nynäs: 2006: 130). I følge denne artikkelen er det hovedsakelig tre egenskaper som kvalifiserer en Interculturally Effective Person;

- Evnen til å kommunisere med mennesker på en slik måte at du oppnår deres respekt og tillit.
- Å være i stand til å tilpasse sin profesjonelle kompetanse slik at den fungerer under de lokale restriksjonene
- Å være i stand til å tilpasse egen personlighet slik at man blir tilfreds i den nye kulturen.

Salo-Lee refererer også til fire utviklingsstadier for interkulturell kompetanse som ble identifisert av Bhawuk og Triandis (1996). Disse er:

- Lay Person
- Novice
- Expert
- Advanced expert

Det høyeste stadiet som er, *advanced expert*, viser til en person som både har mye teoretisk kunnskap, samt praktisk erfaring. En, *expert*, vil kun ha teoretisk kunnskap, mens, *novice*, karakteriserer de som har tilbrakt flere år i en fremmed kultur og har utviklet en interkulturell forståelse uten å ha noen faktisk utdanning å støtte dette opp med. Stadiet, *lay person*, karakteriserer de som verken har noen teoretisk eller praktisk interkulturell erfaring (Dahl, Jensen og Nynäs: 2006: 136).

Dahl (2013) fokuserer videre på tillit som nøkkelen til god kommunikasjon og peker på at tilliten må gå begge veier. Bøhn og Dypedahl (2009) fokuserer også på to-veis kommunikasjon og presiserer at for at interkulturell kompetanse skal ha noen effekt, må det foreligge et ønske fra begge sider om å forstå den andre personen.

3.1.3.1. Etnosentrisme

Når vi drøfter begrepet interkulturell kompetanse er det også relevant å trekke inn begrepet etnosentrisme. Kort fortalt handler etnosentrisme om, «Å sette sitt eget perspektiv og sin egen kultur i sentrum når man betrakter verden rundt seg.» (Bøhn og Dypedahl 2009: 24). En slik holdning er ikke bare vanlig i møte mellom ulike kulturer, men også på mindre skalnivå. Dette går ut på at man har en forestilling om hvordan ting skal gjøres og er overbevist om at dette er den beste, eller mest korrekte måten å gjennomføre det på. Jeg har for eksempel selv blitt beskyldt av min samboer for å vaske gulvet, og sortere ting i hyllene feil, og til og med å koke egg på feil måte.

Etnosentrisme er i for seg ikke nødvendigvis en negativ egenskap. Tvert imot er det viktig å være stolt av egen kultur og identitet (Bøhn og Dypedahl 2009: 24). Det som derimot kan være farlig er å automatisk assosiere det som er annerledes med noe negativt. Uten å være klar over det dømmer vi nesten alltid andre kulturer for hvordan de gjør ting. Vi tenker ikke nødvendigvis så mye over det, men konkluderer raskt med at noe var, bra, dårlig, unødvendig, overfladisk etc.

En viktig huskeregel er slik som Bøhn og Dypedahl (2009) formulerer det; «Første skritt for å kunne bearbeide egen etnosentrisme er å oppdage den og gjøre seg den bevisst.» (Bøhn og

Dypedahl 2009: 25). Uten en slik innstilling vil det ikke være mulig å utvikle interkulturell kompetanse ettersom vi hindrer oss selv i å sette oss inn i andre kulturers måter å tenke på.

3.1.3.2. Stereotypier

Begrepet stereotypi er også interessant i drøfting av interkulturell kompetanse. For å beskrive stereotypibegrepet kan vi starte med en definisjon:

«En stereotypi kan defineres som en generalisert, forenklet beskrivelse av en gruppe mennesker.» (Bøhn og Dypedahl 2009: 36).

Ingen av oss er så opplyst at vi aldri bruker stereotypier på en eller annen måte. Tvert imot er det å si at en egenskap eller vane er typisk for spesifikke grupper blitt en akseptert måte formulere seg på. Stereotypier kan være relativt uskyldige for eksempel ved at vi sier at advokater er kverulerende, eller at canadiere er høflige. Samtidig kan de også være mer stigmatiserende dersom vi for eksempel sier at muslimer er farlige.

Bøhn og Dypedahl (2009) forklarer hvordan stereotyper kan ha en negativ effekt på vår interkulturelle kompetanse. Poenget deres her er at vi kan ha både positive og negative fordommer eller stereotypier overfor folk. Dersom man har et positivt utgangspunkt vil man naturlig oppføre seg mer positivt overfor mot de menneskene stereotypen gjelder. Det vil si at dersom man for eksempel treffer noen fra Canada og har den forståelsen at alle canadiere er høflige, vil det være naturlig å oppføre seg høflig mot dem. Det negative er når det motsatte forekommer. Dersom vi møter en representant fra en folkegruppe vi forbinder med noe negativt, vil våre fordommer på tross av at vi prøver å skjule det, påvirke holdninger og dialogen. Bøhn og Dypedahl påpeker også at selv om stereotypiene er positive kan de ha en negativ effekt dersom møtet med en person ikke lever opp til forventningene vi hadde på forhånd. (Bøhn og Dypedahl 2009: 37).

Ved siden av at det å bruke stereotyper er noe ingen kommer seg unna, må det også nevnes at stereotypier kan være nødvendige. Bøhn og Dypedahl (2009) og Dahl (2013) peker alle på at mennesker er anlagt for å tenke i kategorier og derfor er avhengige av stereotypier for å danne en forestilling om hvordan vi tror menneskene rundt oss vil oppføre seg. Dahl henviser også til Richard Brislin som understreker at «stereotypier faktisk er absolutt nødvendige for tenkning og kommunikasjon.» (Dahl 2013: 67)

3.1.3.3. Annengjøring

Annengjøring, eller *othering*, som er en oversettelse som blir brukt mye også i Norge, er et begrep som på flere måter blir en kombinasjon av etnosentrisme og stereotypi. Kort fortalt handler annengjøring om å gjøre andre til fremmede og annerledes enn oss selv. Vi sier med andre ord at «vi», som gruppe, er høyerestående enn andre grupper som ikke er oss.

Dahl (2013) peker på at annengjøring i mange tilfeller kan føre til kulturisme. Det vil si, «Når medlemmer av en gruppe reduseres til aktører som handler etter et fastlagt mønster forutbestemt av deres kultur.» (Dahl 2013: 71)

3.1.3.4. Semiotikk

«Semiotikk er læren om tegn» (Dahl 2013: 102) Grunnen til at semiotikk er et viktig begrep når vi snakker om interkulturell kompetanse er fordi tegn har forskjellig betydning for forskjellige mennesker. Dahl Forklarer det slik:

«Et tegn eller et uttrykk – trafikklys, streker på papir, ord i løse luften – får ikke noe innhold før noen (en person) tilskriver det *mening*.» (Dahl 2013: 102)

I en kultur finnes det mange selvforklarende tegn. I Norge vet vi for eksempel at rødt på trafikklyset betyr stopp, og at å riste på hodet betyr nei. I for eksempel Bulgaria betyr det derimot ja når en rister på hodet og nei når en nikker.

Interkulturell kompetanse blir her sentralt av to grunner. For det første må vi være klar over hva et tegn betyr i vår egen kultur. Samtidig må vi være klar over at det for andre kan ha en helt annen betydning.

3.2. Kultur

Ordet, kultur, stammer fra det latinske ordet, *colere*, som opprinnelig betød å dyrke. (Eriksen og Sajjad 2011: 34) Utover dette er det vanskelig å gi en bestemt definisjon av begrepet, ettersom ingen helt klarer å bli enige om hva det betyr. For å gi et eksempel definerer den nederlandske forskeren Geert Hofstede kultur som, «Den kollektive mentale programmering som skiller medlemmene av en menneskegruppe fra en annen» (Dahl 2013: 39).

Ordet kultur brukes i mange sammenhenger og settes ofte sammen med andre ord for å gi mening, for eksempel kulturkonflikt, flerkulturell eller fotballkultur. Når kultur blir nevnt, er det altså viktig å klargjøre hvilken sammenheng det brukes i. Innen samfunnsvitenskap kan det for eksempel høres rart ut at å gå på fotballkamp og stå sammen med 20 000 andre tilskuere og brøle de samme tingene er en kulturell opplevelse, men det er likevel gode grunner for å si det. Kulturbegrepet har mange funksjoner. På en måte binder det oss sammen, men samtidig lager det også skillevegger mellom oss.

Utfordringen ved å definere kulturbegrepet er å lage en definisjon som ikke er for omfattende, samtidig som den heller ikke utelukker viktige komponenter ved begrepet. Et eksempel på en bred definisjon er den som ble lagt frem av Edward Tylor i 1871:

«Kultur, eller sivilisasjon, er den komplekse helhet som består av kunnskaper, trosformer, kunst, moral, jus og skikker, foruten alle de øvrige ferdigheter og vaner et menneske har tilegnet seg som medlem av et samfunn» (Eriksen og Sajjad 2011: 35).

Denne definisjonen dekker de hovedkomponentene som i utgangspunktet kan menes med kultur, og er derfor fremdeles nyttig på tross av at kulturbegrepet har blitt diskutert i nesten 150 år etter at denne definisjonen ble presentert. Thomas Hylland Eriksen kom selv med en definisjon i boken, *Små steder – store spørsmål. Innføring i sosialantropologi*, der han definerer kultur som, «de ferdigheter, oppfatninger og væremåter som personer har tilegnet seg som medlemmer av et samfunn» (Eriksen 2010b: 15). I likhet med kompetansebegrepet, er definisjoner av kulturbegrepet i stor grad varierende, selv om alle kan være nyttige hver på sin måte. I hovedsak varierer definisjonene mellom å enten beskrive det medlemmene av en kultur har til felles, eller å beskrive den effekten en kultur har, slik Hofstede gjør. For å forklare kulturbegrepet nærmere, vil jeg videre forklare forskjellen mellom essensialistisk og dynamisk kulturforståelse, nasjonalisme og kultursjokk.

3.2.1. Essensialistisk og dynamisk kulturforståelse

For videre å diskutere kulturbegrepet er det viktig å kunne skille mellom essensialistisk og dynamisk kulturforståelse. Kort fortalt handler essensialistisk kulturforståelse om at kultur er noe vi har, mens dynamisk kulturforståelse handler om at kultur er noe vi gjør. En annen måte å forklare det på er at essensialistisk kulturforståelse handler om at kultur styrer mennesker, mens dynamisk kulturforståelse handler om at menneskene forhandler kultur (Dahl 2013: 44).

Dahl (2013) forklarer imidlertid at den essensialistiske kulturforståelsen i moderne tid har blitt kritisert, og peker på to forhold (Dahl 2013: 39). For det første kan ikke kulturer avgrenses på en tydelig nok måte. Dahl henviser til Thomas Hylland Eriksen som hevder at «det mest vanlige i dagens verden er *Kreolisering* – Kulturblanding» (Dahl 2013: 39). Ettersom kulturer blir mer og mer blandet er det vanskelig å forsvare at en kultur er noe vi har for oss selv. Det andre forholdet Dahl beskriver er basert på at kommunikasjonsforskere og antropologer er blitt mer og mer kritiske til ideen om at man kan beskrive moderne og komplekse samfunn med et sammenhengende kulturbegrep (Dahl 2013: 39).

Dahl definerer videre den dynamiske kulturforståelsen på følgende måte:

«Med en dynamisk kulturforståelse er kultur ikke noe et menneske har, men noe posisjonerte individer gjør gjeldende i det sosiale spillet overfor andre mennesker» (Dahl 2013: 42).

Noe av poenget her er at en person kan være medlem av flere kulturer samtidig, og at det ofte er vanskelig å fastslå hvem en person har størst kulturell tilknytning til, naboen eller en person på andre siden av jordkloden. Det dynamiske kulturbegrepet legger vekt på hvordan vi tolker de ulike situasjonene vi er i, og hvordan vi videre velger å handle. Videre handler det dynamiske kulturbegrepet om at vi kan ha forskjellige ting til felles med forskjellige folk på tvers av landegrenser. Systemiske faktorer i samfunnet vil naturlig knyttes til lokale forhold slik som for eksempel hvordan man betaler skatt, og hvilket språk man snakker. Samtidig ser vi at trender som angår hva slags musikk man hører på, filmer man ser, og til og med hvilke politiske meninger man har ikke trenger å være bundet av landegrenser.

3.2.2. Interkulturell kommunikasjon

Når vi diskuterer forholdet mellom kulturer er det også viktig å nevne noen ord om begrepet interkulturell kommunikasjon. Kort fortalt kan vi summere opp begrepet etter Øyvind Dahls definisjon; «Interkulturell kommunikasjon er en prosess som innebærer å utveksle og fortolke

tegn og meldinger mellom mennesker som oppfatter seg selv som representanter for kulturelle fellesskap så forskjellige at deres tilskrivning av mening påvirkes.» (Dahl: 2013: 87)

Interkulturell kommunikasjon er altså et redskap for samarbeid og kommunikasjon mellom mennesker på tvers av kulturer. Prosessen går ut på at to ulike personer som går inn i en dialog forhandler seg frem til et slags mellompunkt hvor de kan kommunisere eller samarbeide. Resultatet av dette er at de konstruerer en ny kultur som ikke eksisterte før de møttes. (Dahl 2013: 88)

3.2.3. Nasjonalisme

Denne oppgaven tar for seg interkulturell kommunikasjon i Norge, og nasjonalisme blir derfor en faktor. Nasjonalisme er et begrep som fører med seg flere spørsmål, blant annet; Hva er en nasjon, og hvordan blir medlem av den?

Selve ordet nasjon, har flere meninger. Eriksen og Sajjad (2011) forklarer nærmere. Først og fremst kan ordet nasjon bety land eller stat. Denne forklaringen er imidlertid ikke helt vanntett. Vi kan for eksempel si at en by eller en bydel er representert av flere nasjoner, eksempelvis hvis man sier, «over åtti nasjoner er representert på Holmlia i Oslo» (Eriksen og Sajjad 2011: 67). Følger vi denne tankegangen betyr dette at nasjonsbegrepet følger mennesker og ikke landegrenser. Sannheten er nok at en kombinasjon av disse vil være det mest korrekte.

På spørsmål om hvordan man blir medlem av en nasjon, skiller vi mellom to begreper. I følge det territorielle nasjonsbegrepet blir man medlem av en nasjon dersom man er født i et land, i følge det etniske nasjonsbegrepet kan man derimot kun bli et fullverdig medlem dersom ens forfedre var medlem av nasjonen. (Eriksen og Sajjad 2011: 68).

«Nasjonalismen kan kortfattet defineres som en politisk ideologi om at statens grenser bør være sammenfallende med kulturelle grenser, med andre ord at et land bare bør inneholde folk av samme slag.» (Eriksen og Sajjad 2011: 68) Spørsmålet her blir hva som menes med samme slag. Ifølge den dynamiske kulturforståelsen kan dette bety folk fra hele verden så lenge de har nok kulturelle fellestrekk. I det moderne verdenssamfunn blir det da rettferdig å si at hvem som helst kan tilhøre hvilken som helst nasjon, uavhengig av etnisk eller territoriell bakgrunn. Eriksen og Sajjad (2011) peker likevel på andre faktorer som definerer en nasjons grenser, som for eksempel en felles historie som igjen peker på en etnisk forståelse av nasjonsbegrepet.

Nasjonalisme har flere gode sider. Først og fremst har det en inkluderende effekt på sine medlemmer. Samtidig kan dette føre med seg at den er ekskluderende for de som ikke er fullverdige medlemmer. (Eriksen og Sajjad 2011: 71) Ideologien fremmer en likhets- og stolthetsfølelse for medlemmene setter grenser for mennesker utenfor nasjonens rammer.

Eriksen og Sajjad refererer videre til «Simmels regel» (Eriksen og Sajjad 2011: 74). I en oppgave som tar for seg et land hvor det finnes migranter, som igjen fører til spørsmål rundt nasjonsbegrepet, blir Simmels regel interessant. Denne teorien går kort sagt ut på at en gruppe ikke svekkes, men derimot styrkes av press utenfra. Medlemmene av gruppen, enten den betegnes som en kultur, nasjon eller et samfunn blir mer lojale overfor deres tradisjoner, væremåter normer etc.

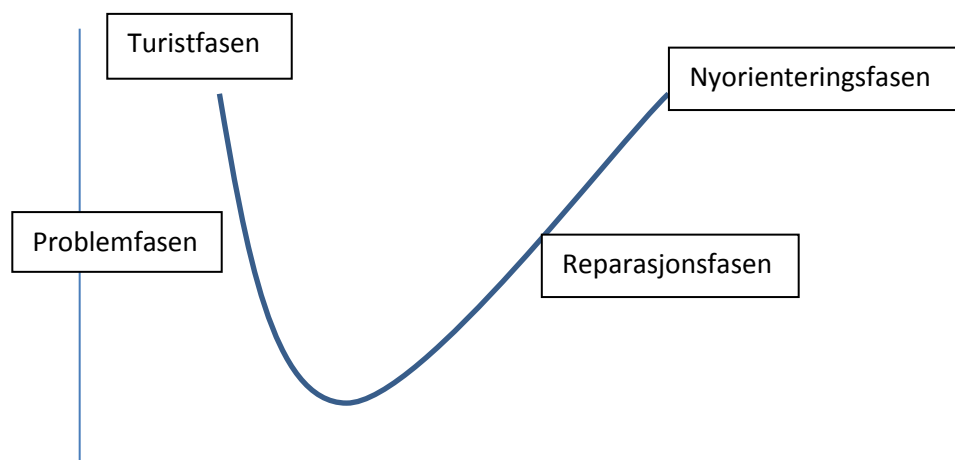
3.2.4. Kultursjokk

Møtet med en ny kultur kan være en stressende prosess for mange. Det å være del av en kultur innebærer nemlig det at vi tilegner oss etablerte handlingsmønstre, lærer oss normer, lærer oss hvordan vi skal tolke tegn og hvordan vi skal kommunisere både verbalt og ikke-verbalt. Begrepet *Kultursjokk* ble ifølge Bøhn og Dypedahl (2009) introdusert av antropologen Kalervo Oberg på 1950-tallet og er definert som følger:

«Angstfølelsen som skyldes at vi mister alle våre kjente symboler og tegn på sosial interaksjon» (Bøhn og Dypedahl 2009: 141).

Bøhn og Dypedahl (2009) forklarer videre at kultursjokk er mer enn en følelse, det er en prosess bestående av totalt fire forskjellige faser (se figur 1). Prosessen starter med «turistfasen» (Bøhn og Dypedahl 2009: 141). Her oppleves alt med den nye kulturen som interessant og spennende, selv det man ikke forstår. Videre går man inn i en problemfase, eller «Sjokkfasen» (Dahl 2013: 210), som oppstår når romantikken har lagt seg og hverdagen henter inn. Flere forhold kan spille inn her, for eksempel det at man savner venner, familie eller sin opprinnelige kultur. Eller det kan skyldes praktiske årsaker forbundet med at man ikke helt klarer å forholde seg til den nye kulturen. Videre går man over i en reparasjonsfase og en nyorienteringsfase, hvor man begynner å lære seg de kulturelle spillereglene og til slutt føler seg hjemme i den nye kulturen. «Det vil kunne ta omtrent et år før man føler seg helt hjemme i en ny kultur.» (Bøhn og Dypedahl 2009: 143).

Figur 1: (Tegnet etter modell fra Bøhn og Dypedahl 2009: 144)



«*Akkulturasjon*» (Bøhn og Dypedahl 2009: 148) beskriver de forandringer som skjer når mennesker fra ulike kulturer møter hverandre. Kultursjokk, eller tilpasningsstress er selvsagt individuelt fra person til person ut ifra hvilken bakgrunn og hvilke forutsetninger de har. Herunder kulturkunnskap, språkkunnskap, interkulturell kompetanse og fremtidsplaner. For eksempel vil en student som har ønsket seg til et visst studiested ha bedre forutsetninger til å trives enn for eksempel en flyktning fra et krigsherjet land (Bøhn og Dypedahl 2009: 150). Bøhn og Dypedahl (2009: 145-146) viser videre til fire forhold som kan føre til tilpasningsstress:

- Forskjellene i handlingsmønstre er så store at det skaper angst, forvirring og frustrasjon.
- Bevisstheten om at det faktisk finnes forskjeller mellom deres kultur og den nye.
- Forsøkene på tilpasning til nye handlingsmønstre, kommunikasjonsformer, normer og verdier. Dette vil si å prøve å tilpasse seg – prøve å følge de nye spillereglene, uten å helt vite om man lykkes.
- Tilpasningsstress kan også forekomme rett og slett på grunn av tapsfølelsen som forekommer når man plutselig står uten venner, familie, eller den statusen som man hadde før.

Det å motvirke tilpasningsstresset, eller kultursjokket finnes det ingen nøyaktig oppskrift på, akkurat som det ikke finnes en nøyaktig måte forskjellige mennesker opplever denne

prosessen. Bøhn og Dypedahl (2009) forklarer at man etter hvert mestrer hverdagen bedre og bedre uten at det krever for mye energi (Bøhn og Dypedahl 2009: 149). Ved siden av dette er det en forutsetning at man forsøker å tilpasse seg, forsøker å lære seg å kommunisere, knytter kontakter og alt i alt har en åpen holdning.

3.3. Integrasjon:

En viktig faktor i denne oppgaven, er integrering av migranter. Jeg velger å bruke begrepet integrering ettersom det er dette begrepet som passer best inn i en norsk kulturkontekst. I en situasjon der man kommer fra et miljø, en kultur, eller et annet land og må innordne seg i et annet vil det forekomme ulike utfordringer basert på språk, sosiale spilleregler og religion. Dahl (2013) peker på tre strategier som kan brukes her: Assimilering, segregering og integrering. (Dahl 2013: 222)

Assimilering er et begrep som brukes når et «opprinnelig kulturelt særpreg smelter sammen med et annet særpreg, slik at man ikke lenger kan skille dem fra hverandre» (Dahl 2013: 222). Med andre ord handler begrepet om en tilpasningsform hvor man fjerner ulikheter til den grad at kulturell og annen bakgrunn ikke lenger har noen betydning.

Segregering på sin side er en motsetning til integrering. Mens den rene betydningen av ordet *integrere* er, «å sammenføye til en helhet, å samordne til en ny enhet» (Dahl 2013:224), handler segregering om å skille eller avsperre. I kontrast med assimilering beholdes det originale kulturelle særpreget når man segregerer. Migrantene vil ikke blande seg med mennesker fra den nye kulturen, og bosetter seg heller i områder der det bor folk med lik kulturell bakgrunn som de har selv. Etnosentrisk innstilling er vanlig når segregering forekommer på migrantenes initiativ (Dahl 2013: 223). Et eksempel på åpenbar segregering er New York. I denne byen finner vi flere mindre samfunn bestående av mennesker som ønsker å beholde sin kulturelle bakgrunn i en så stor grad at områdene har fått kallenavn som *Little China*, *Little Italy*, etc.

«Segregering kan også være et resultat av *marginalisering* – utstøting» (Dahl 2013: 223). Dette forekommer når det ikke dannes rom for migrantene i det nye samfunnet. De får gjerne ikke jobb, sliter økonomisk og blir avhengig av støtte.

I et flerkulturelt samfunn er det naturlig å ønske å bevare og styrke tradisjoner. Thomas Hylland Eriksen drar frem dette poenget når han i boken «flerkulturell forståelse» snakker om Integrasjonen av minoriteter i nasjonalstaten (Eriksen 2002:33). Eriksen bruker her USA som eksempel og ser på hvordan Europeerne som innvandret til USA rundt det forrige århundreskiftet gjennom generasjonene ble mer og mer like, og mer og mer amerikanske. På tross av dette beholdt folk sine etniske nettverk og foreninger. Eriksen sammenligner dette med Norge og trekker frem begrepet «bindestrek-nordmenn» (Eriksen 2002:33) dette begrepet beskriver folk som bor i Norge, men er fra et annet land. For eksempel er

pakistanere, pakistansk-nordmenn. Grunnen til at han sammenligner USA og Norge på denne måten er at på samme måte som europeerne fra forskjellige land og som reiste til USA valgte å assosiere seg selv og hverandre med fedrelandet, har ikke det norske samfunnet «vært villig til å behandle de nye minoritetene som likeverdige» (Eriksen 2002:34).

De av oss som er født i Norge og har norskfødte foreldre og besteforeldre vil nok ikke tenke så mye på i hvilken grad de er integrert i det norske samfunnet. Dette blir heller sett på som en medfødt egenskap, noe som i utgangspunktet kan argumenteres for, dersom man blir oppdratt med en norsk familie og tatt inn i deres norske miljø. Samtidig kan en person som er født i Norge med norskfødte foreldre og besteforeldre i utgangspunktet være mindre integrert enn en person av utenlandsk opprinnelse, uten noen tidligere norsk tilknytning.

Thomas Hylland Eriksen forklarer i boken, *Samfunn*, om grader av integrasjon, og presiserer følgende; «Det er ikke noe enten-eller. Det er ikke slik at du enten tilhører en kultur eller ikke gjør det, eller enten er sosialt integrert eller ikke» (Eriksen 2010a: 69). Det å si at noen er integrert er med andre ord som å si at vannet i en kjele er varmt, det kan bety at vannet ikke har frosset til is, eller at vannet koker, eller gjerne noe midt i mellom. Det finnes mange forskjellige forhold som påvirker i hvilken grad vi kan si at en person er integrert i et samfunn eller i en kultur, og ofte må man vurdere hvilke av disse forholdene som er mest gjeldende, noe som kan føre til uenigheter om i hvilken grad en person er integrert.

Dette kan illustreres med et eksempel der vi tar utgangspunkt i to migranter i Norge. Den ene har vært i Norge i et år, har lært seg norsk og fått seg jobb på den lokale dagligvarebutikken, han har samtidig ikke forstått helt hvorfor folk ser rart på ham når han setter seg ned ved siden av dem på bussen og innleder en samtale. Den andre personen har vært i Norge i ti år, men kom hit som pensjonist og har derfor ikke fått seg jobb. Han har heller ikke lært seg å snakke norsk og omgangskretsen består av personer som har migrert fra samme land som ham. Denne personen har imidlertid lært seg hvordan det er normalt å oppføre seg i butikker, på sosialkontoret og på andre sosiale og systemiske arenaer. Det er ingen fasitsvar på hvem av disse to tenkte migrantene som er best integrert fordi de har tilegnet seg ulike sider av det norske samfunnet.

Eriksen (2010a) forklarer videre at det blir viktig når begrepet integrasjon blir brukt å klargjøre «Hvem som skal integreres til hva av hvem.» (Eriksen 2010a: 67) Eriksen argumenterer for at pålitelige svar på dette spørsmålet vil hjelpe oss til å svare på spørsmålet om, hvordan og hva et samfunn er. Eriksen skiller mellom fire former for integrasjon:

Kulturell og sosial integrasjon, systemisk og sosial integrasjon, og formelle og uformelle relasjoner. Ved siden av dette er det også viktig å påpeke at integrering foregår på flere ulike skalanivåer (Eriksen 2010a: 70-76).

Sosial integrasjon handler om å ha et nettverk, mens kulturell integrasjon handler om å forstå kulturen. Systemisk integrasjon på sin side, viser til makronivået og handler om «de sosiale institusjonene og deres stabilitet og evne til eget vedlikehold, relativt uavhengig av aktørene som inngår i dem»(Eriksen 2010a: 70). Eksempler på slike sosiale institusjoner er for eksempel politivesen, kollektivtrafikk eller kommunen. Grunnen til at vi må skille mellom disse er at de hver for seg representerer forskjellige måter å være integrert på. En er f.eks. sosialt integrert dersom man har et nettverk av venner og familie som man tilbringer tid med og kan ringe dersom man trenger hjelp med noe. Denne formen for integrasjon krever samtidig ikke at man kan lese eller skrive norsk. Ved siden av dette kan en person være kulturelt integrert når han eller hun vet hvordan hvilke butikker de får de beste prisene i, følger med på de mest populære programmene på TV, og kjenner rutinene på postkontoret. Denne personen kan samtidig være uten jobb, familie og venner, og tilbringe livet sitt i en liten leilighet uten å bidra på noen som helst måte verken til samfunnet eller andre personer.

Videre må vi som nevnt skille mellom å være systemisk og sosialt integrert. Her går vi tilbake til spørsmålet om, *hvem som skal integreres til hva av hvem?* Vi må skille mellom problemstillingene som spør om det er samfunnet eller systemet som skal være integrert. Systemisk integrasjon tar utgangspunkt i makronivå og viser til sosiale institusjoners evne til å være stabile og kunne vedlikeholde seg selv. Slike sosiale institusjoner omfatter for eksempel politivesen og kollektiv trafikk. Eriksens poeng er at det er mulig å være innbygger i et godt systemisk integrert samfunn, uten selv å være sosialt integrert. (Eriksen 2010a: 71)

Skille mellom formelle og uformelle relasjoner er også nødvendig for å vurdere om en person er integrert eller ikke. En person vil normalt ha flere forskjellige relasjoner i livet som hver og en former personen og gjør en mer integrert på forskjellige måter. Eksempler på slike relasjoner kan for eksempel være postbudet som man hilser på hver dag, et medlemskap i en forening, nære venner, familie, og arbeidskolleger eller medstudenter. Det å skille mellom formelle og uformelle relasjoner tar utgangspunkt i det å skille mellom det å være systemisk og sosialt integrert, men situasjonen vurderes annerledes. Eriksen går inn på dette og snakker om sterke og svake bånd (Eriksen 2010a: 72). Poenget her er at det er mulig å være sosialt integrert i et samfunn uten å faktisk kjenne noen. Et sterkt bånd betyr i denne sammenheng en

person man kjenner godt som for eksempel en nær venn, et familiemedlem, eller en kollega du spiser lunch med hver dag. Dette er mennesker som kanskje også kjenner hverandre slik at de er en del av et felles sosialt nettverk. Svake bånd er en annen form for nettverksrelasjon som for eksempel omhandler de personene som benytter seg av samme bank som deg, eller handler mat i samme dagligvarebutikk som deg. Dette er mennesker som du har en relasjon til, samtidig som dere ikke nødvendigvis kjenner hverandre personlig.

Det fjerde skillet som Eriksen nevner er at integrering foregår på forskjellige skalanivåer. «Alle mennesker opererer på ulike skalanivåer» (Eriksen 2010a: 76). Her er det samtidig viktig å påpeke at et menneske ikke forholder seg til en bestemt skala, men opererer på forskjellige skalaer i forskjellige deler av livet. Kort sagt så betyr liten skala få og nære relasjoner, mens stor skala betyr flere relasjoner men med mennesker man ikke nødvendigvis kjenner så godt. Eriksen bruker fotball som eksempel og forklarer at på tross av at en fotballtrening i for seg er en hendelse i liten skala, vokser skalaen når laget spiller mot andre lag, for eksempel i en turnering.

3.3.1. Integrasjon gjennom arbeidslivet

Som konstatert over finnes det forskjellige typer integrasjon. Ved siden av dette finnes det også forskjellige arenaer å integreres på. For barn er skolen den vanligste arenaen. I Norge må det også nevnes at barn er pliktige til å gå på skolen, noe som er en form for systemisk integrasjon (Eriksen 2010a: 80). Ved siden av det systemiske må vi her også peke på at skolegang også fører til sosial og kulturell integrasjon.

For voksne migranter er imidlertid ikke skolegang en pliktig integreringsarena selv om mange likevel velger å videreutdanne seg. Høyere utdanning tilbyr samtidig heller ikke den samme kulturelle og sosiale integrasjonen som barne- og ungdomsskolen, ettersom universitets- og høyskoleutdanning krever en mer selvstendig og individuell deltakelse uten nødvendigvis så mye fokus på organisert sosial sammenkomst.

Integrasjon gjennom arbeidslivet handler i hovedsak om en form for sosial integrasjon, dog den riktignok i varierende og omdiskutert grad har kulturell integrasjon som sin forutsetning (Eriksen 2010a: 81). Sett fra et skalaperspektiv vil integrasjon gjennom arbeidslivet i tillegg variere i stor grad fra om man for eksempel har hjemmekontor og er i liten kontakt med andre mennesker eller er forretningsreisende og gjerne deltar på en rekke møter hvert år, over hele landet, eller kanskje til og med internasjonalt.

Deltagelse i arbeidslivet er også positivt sett fra et systemisk synspunkt. Når man deltar i arbeidslivet styrker man faktisk den systematiske integrasjonen ved å gjøre nasjonaløkonomien mer robust. I tillegg til dette er også lønnet arbeid en viktig kilde til selvrespekt og livskvalitet (Eriksen 2010a: 82). Dette er også en faktor som gjør arbeidslivet til en integreringsform i stor skala, dog på en annen måte enn beskrevet over.

3.3.2. Isolasjon og Innovasjon

Ved siden av de tre begrepene, assimilering, segregering og integrering, må vi også redegjøre for begrepene, isolasjon og innovasjon. Disse er ikke nødvendigvis alternativer til de tre strategiene, men representerer ytterpunkter for hva som kan skje når et samfunn eller en kultur opplever migrasjon.

Dahl (2013) beskriver begrepene ved å si at isolasjon handler om å bygge murer, mens innovasjon handler om å bygge broer (Dahl 2013: 225). Som beskrivelsene indikerer er innovasjon en mer positiv utvikling enn isolasjon. Isolasjon kan for eksempel forekomme ved assimilering dersom migranter isolerer seg fra sin opprinnelige kultur. Dahl (2013) peker også på at det finnes eksempler på at mennesker både isolerer seg fra opprinnelseskulturen, i tillegg til at de heller ikke ønsker å integreres i den nye kulturen (Dahl 2013: 225).

Innovasjon beskriver på sin side en mer positiv effekt. «Ordet *innovasjon*(lat.) betyr forandring, nyhet» (Dahl 2013: 225). Innovasjon forekommer altså når møtet mellom ulike mennesker, eller kulturer resulterer i noe som ikke fantes fra før. Ideelt sett kan dette møtet i følge Dahl føre til at man utnytter det beste fra opprinnelseskulturen og kombinerer dette med det beste fra den nye kulturen. Innen globaliseringsteori blir dette begrepet særlig interessant. Globalisering har nemlig ført med seg en rekke transnasjonale nettverk som gjør det mulig for immigranter å i større grad opprettholde familiære og kulturelle bånd (Dahl 2013: 225)

4. Deskriptivt kapittel

Som det ble beskrevet i kapittel 2, har jeg i forberedelse til denne oppgaven i tillegg til litteraturstudier også foretatt 9 intervjuer, som vil beskrives i dette kapittelet. Kapittelet vil først ta for seg migrantene, før jeg gir en kortere beskrivelse av NAVs perspektiv i følge den informasjonen jeg fikk hos mine informanter her.

Beskrivelsen av migrantene vil starte med en kort beskrivelse av hver informant. Resten av beskrivelsen er delt inn etter grupperinger av spørsmål fra intervjuguiden.

4.1. Migrantenes bakgrunn

Blant migrantene har jeg hatt syv informanter. Disse bestod av to menn fra USA, En kvinne fra Irak, en kvinne fra Libanon som hadde tatt utdannelsen sin i Canada, en mann fra Ukraina, en dame fra Filippinene og en mann fra Sudan. Informantene var alle bosatt i Stavangerregionen og hadde vært i Norge mellom seks måneder og fem år. I dette kapittelet vil jeg omtale dem som kandidater med hvert sitt respektive nummer. Under vil jeg gi en kort beskrivelse av hver informant før jeg videre gir en samlet beskrivelse av deres svar på intervjuene. En oversikt over hvilken migrant som tilhører hvilket kandidatnummer finnes også under *anneks 1*.

Kandidat 1, er Født og oppvokst i USA, og er utdannet ingeniør. Han har vært i Norge i omtrent et år, og har fått seg jobb som ingeniør. I USA jobbet han som ingeniør i over ti år før han besluttet å flytte til Norge.

Kandidat 2, er Født og oppvokst i USA, og har en utdanning innen lydproduksjon. I USA slet han med å få seg fast jobb og endte opp med å ta diverse strøjobber. Han har vært i Norge i omtrent halvannet år, og har fått seg jobb som lydtekniker etter å ha jobbet som bartender i en lengre periode før dette.

Kandidat 3, er Født og oppvokst i Irak, Hun har lærerutdanning og jobbet som lærer frem til hun og familien flyttet til Norge. Hun har vært i Norge i fem år, og har fått seg jobb som skrankehjelp.

Kandidat 4, er født og oppvokst i Ukraina, og har her studert litteratur. Han kom til Norge for omtrent ett år siden med ambisjoner om å enten ta videre utdanning eller jobbe med bokutgivelser. I dag jobber han som assistent for en eldre dame. Han har også tidligere jobbet som bartender.

Kandidat 5, er født og oppvokst på Filippinene hvor hun etter at hun har tatt en utdanning innen økonomi, også har drevet sitt eget firma. Hun kom til Norge for seks måneder siden for å være med kjæresten sin, men har ikke fått seg jobb.

Kandidat 6, er født i Libanon, men tok en bachelor i Canada. Hun kom til Norge for fem år siden for å være med kjæresten sin. Hun har jobbet mest i butikk, men har også hatt muligheten til å jobbe litt som vikarlærer. I tillegg til dette har hun også tatt et årsstudium i engelsk mens hun har bodd i Norge.

Kandidat 7, er fra Sudan og har en utdanning innen økonomi og ledelse. Han har tidligere jobbet innen salg og kontorledelse, men etter at han kom til Norge for tre år siden har han vekslet mellom å jobbe i butikk og som vaskehjelp.

4.2. Hvordan søke jobb

Som en del av intervjuprosessen spurte jeg informantene mine om hvordan det har vært å søke jobb. Dette er en prosess som de alle har vært igjennom på forskjellige måter, og i tillegg mestret på forskjellige måter. Alle kandidatene har fått seg jobb, med unntak av kandidat nummer 5 som foreløpig er arbeidsledig. Noen har i tillegg også fått seg jobb som er relatert til deres utdanning.

Kandidat nummer 4, en ukrainsk migrant med utdanning innen litteratur, beskrev prosessen som krevende, men også gøy ettersom han etterhvert lyktes med å få seg jobb. Han hadde fått hjelp av NAV til å skrive CV, og hadde i tillegg brukt internett for å undersøke hva arbeidsgivere ser etter, og hvordan man bør gå frem for å få jobb. Han sa at han hadde funnet mye interessant stoff på internett om hvordan man burde skrive CV, samt hvordan man burde oppføre seg på jobbintervju. Han var glad for at han hadde jobb og påpekte at det var vanskeligere for ham å få seg jobb enn de som var født i Norge. Etter hvert håper han imidlertid å få en jobb der han kan få brukt sin kompetanse, men forstår at det kan være nødvendig å skaffe seg mer arbeidserfaring i Norge før dette skjer. Videre forteller han at han vurderer å ta mer utdanning i Norge.

Kandidat nummer 1 og 6, beskrev prosessen som helt OK. Kandidat nummer 1, en ingeniør, mente selv at han hadde vært heldig, og at noe av grunnen til at han fikk jobb ved siden av at han var godt kvalifisert var at han på forhånd hadde fått gode råd og tips. I tillegg til dette hadde han også en norsk referanse. Dette var ikke en tidligere sjef, men en norsk ingeniør som han hadde kjent lenge. Kandidat nummer 6, som har en bachelor i psykologi, poengterte at man alltid får en jobb om man bare søker, selv om det av og til kan være litt vanskelig. Det handler bare om å gjøre en innsats. Hun forklarer at du ikke nødvendigvis får drømmejobben med en gang, men hvis du søker nok plasser så finner du noen som vil ansette deg. I tillegg til dette finnes det også veldig mange jobber som det går an å søke på, og hvis du søker veldig aktivt kan du få flere jobbtillbud.

De øvrige informantene beskrev på sin side prosessen som annerledes og vanskelig, den gjennomgående grunnen her var den at de ikke følte at de ble sett på som like kvalifiserte som det de mente de var. Kandidat nummer 3, fra Irak, sa at det var veldig vanskelig i begynnelsen, men at prosessen ble lettere etter hvert som hun lærte seg bedre norsk. Hun følte seg også mer selvsikker etter hvert når hun hadde vært en stund i Norge. Før dette visste hun ikke helt hvor hun skulle gjøre av seg.

Kandidat nummer 2, som er utdannet innen lydproduksjon opplevde også at det ble lettere etter hvert som han ble bedre kjent med den norske kulturen, og fikk opparbeidet seg et norsk nettverk. Han sa at han tidligere hadde vært vant med at jobb var noe som ble fikset for ham, det vil si at en bekjent eller et familiemedlem skaffet ham jobb. I Norge fikk han istedenfor bare tips og råd om hva han burde gjøre. Han sa også at han merket at det formelle rundt CV og jobbintervjuer var annerledes i Norge, men at han likevel klarte å snakke for seg på en så god måte at han fikk jobb. Fordelen hans slik han beskrev det var at musikkinteresserte nok er litt spesielle, og at han klarte å finne noen som var like rare som han selv.

Kandidat nummer 7, fra Sudan, beskrev også prosessen som vanskelig, og endte opp med å finne seg en jobb der han ikke trengte å snakke så mye. Dette var nødvendig fordi han ikke kunne snakke så godt verken norsk eller engelsk. Han følte at hans verdi som arbeider ble redusert da han kom til Norge, men at dette gradvis har bedret seg.

4.3. Hvordan få jobb

Tre av kandidatene peker på nettverk som hjelpemiddel for hvordan de fikk seg jobb. Kandidat nummer 2, som er fra USA, brukte et nettverk som han opparbeidet seg etter at han kom til Norge. Først gikk han rundt og leverte CV-er til potensielle arbeidsgivere, og etter en stund fikk han seg jobb som bartender. Etter å ha jobbet som bartender i en periode fikk han tips av bekjente for hvordan han skulle gå frem for å få seg en jobb han hadde mer lyst på. Noen av dem han ble kjent med som bartender var også inne i musikkbransjen fra før.

Kandidat nummer 6, som er fra Libanon, benyttet seg av kontaktnettverket til sin norske kjæreste, tidligere hadde imidlertid også hun brukt samme fremgangsmåte som kandidat 2. Hun forklarer at hun gikk rundt med CV-en sin og fikk etter hvert jobbintervju etterfulgt av jobb i form av en deltidsstilling i en butikk. Hun forklarer videre at hun egentlig synes det er lett å få en deltidsstilling i Stavanger. Du kan liksom være litt kresen og velge det du vil ha. Hun fikk muligheten til å jobbe litt som vikarlærer gjennom nettverket til kjæresten. Han hadde noen familiemedlemmer som kjente et par lærere som etter hvert fikk ordnet det slik at hun fikk prøve seg. Hun forklarer at hun ikke søkte så veldig aktivt etter lærerjobber på tross av at hun ønsker å bli lærer. Hun ønsker først og fremst å studere videre.

Kandidatnummer 3, som er lærerutdannet, fikk hjelp av familie som bodde i Norge fra før til å skrive CV og finne utlyste stillinger. I tillegg til å søke på utlyste stillinger gikk hun også rundt og leverte CV-er til potensielle arbeidsgivere. Hun forteller at de fleste sa at de ikke hadde noe ledig akkurat nå, men at de skulle ta vare på CV-en i tilfelle noe dukket opp. Foreløpig har hun imidlertid ikke fått noen tilbakemeldinger. Hun fikk seg etter hvert jobb som skrankehjelp etter å ha søkt på en utlyst stilling.

Med unntak av kandidat nummer 5 hadde alle mine informanter fått seg jobb, dog ikke nødvendigvis relatert til sin utdanning. Kandidat 5, som har en utdanning innen økonomi, sa at hun ikke hadde fokusert så mye på å få seg jobb, men heller på å komme inn i det norske samfunnet. Hun mente hun var godt kvalifisert, men at hun på tross av dette nok ikke ville få seg den type jobb hun fortjente før hun kom seg mer inn i det norske samfunnet og at det derfor hadde vært vanskelig når hun hadde prøvd få seg jobb. Videre sa hun at hun kunne tenke seg en lederstilling noe hun både hadde utdanning til samtidig som hun hadde erfaring som leder fra før. Dersom det ble nødvendig kunne hun imidlertid tenke seg å jobbe som bartender eller noe lignende, men kun for en kortere periode.

To av de øvrige informantene fikk jobb gjennom NAV, henholdsvis kandidat nummer 4 og 7, fra Ukraina og Sudan, men ingen av disse stillingene var relatert til deres utdanning. De andre metodene informantene brukte for å søke seg jobb var ved å oppsøke bedrifter som ikke hadde lyst ut stillinger og levere CV-er, eller søke på allerede utlyste stillinger. Ofte ble flere fremgangsmetoder brukt. Både kandidat 4 og 7, som fikk jobb via NAV hadde også fått seg jobb på egenhånd senere. Kandidat 7 hadde gått rundt og levert CV til potensielle arbeidsgivere, mens kandidat 4 hadde svart på en stillingsannonse.

Jeg spurte også informantene om hvor mange jobber de hadde søkt. Kandidat nummer 1 og 6, fra USA og Libanon, svarte at de ikke hadde behovd å søke på så mange jobber før de fant en. Kandidat nummer 5, en filippinsk kvinne med utdanning innen økonomi, hadde også kun søkt noen få jobber, men hadde samtidig heller ikke funnet en jobb enda. Kandidat nummer 2, som var utdannet innen lydproduksjon måtte søke en del jobber før han i det hele tatt kom seg inn på jobbmarkedet. Han fikk seg da jobb som bartender, og fikk dannet seg et større nettverk. For å videre få seg en jobb som var mer relatert til hans utdanning trengte han ikke søke på mer enn en 6-7 jobber. Da brukte han også en annenledes metode for å få seg jobb, ved at han oppsøkte arbeidsplasser der han hadde blitt tipset om at de trengte folk, i motsetning til å bare møte opp hos bedrifter, levere CV, og spørre etter jobb.

De tre øvrige informantene hadde ikke noe tall på hvor mange jobber de hadde søkt, men poengterte i forskjellig grad at de hadde søkt flere jobber. Kandidat 3, fra Irak, hadde ikke søkt på noen jobber som var relatert til hennes utdanning, men måtte likevel øke på flere jobber enn hun hadde tall på. Kandidat 4, fra Ukraina, sa at det var viktig å bare ta det man får. I tillegg må man engasjere seg og bruke alle tilgjengelige metoder for å skaffe seg arbeid. Kandidat nummer 7, fra Sudan, hadde heller ikke tall på hvor mange jobber han hadde søkt. Han sier at det er vanskelig å holde telling, ettersom de fleste ikke engang vurderer ham.

4.4. Etnisk bakgrunns betydning for jobbsøking

Tidligere i denne oppgaven refererte jeg til en undersøkelse utført av FaFo som beviste at arbeidssøkende med et utenlandsk navn har mindre sjanse for å bli innkalt til intervju. Dette viser til at etnisk bakgrunn vil ha noe å si for jobbsøking. Alle kandidatene mine bekrefter også at deres etniske bakgrunn har hatt noe å si, dog på forskjellige måter. Kandidat nummer 6 påpekte imidlertid at hennes bakgrunn fra Libanon hadde kommet tydeligere frem i dagliglivet blant venner og kjente, og ikke så mye på selve arbeidsplassen eller i jobbsøkingprosessen. Nedenfor har jeg delt inn svarene etter det som ble sett på som positivt og det som ble sett på som en ulempe, i forhold til å få seg jobb i stavanger-regionen.

4.4.1. Positivt

Av syv kandidater svarte kun kandidat nummer 6 at det ble sett på som positivt at hun kunne flere språk. Denne kandidaten svarte også at bakgrunnen hennes, med det at hun var fra et annet land, ble sett på som en positiv ting ettersom hun kunne komme med nye perspektiver på forskjellige områder. Samme svar fikk jeg også fra kandidat nummer 4, fra Ukraina, som i tillegg pekte på at bakgrunnen hans blir anerkjent på en positiv måte ettersom han kommer fra et sted der ikke alle har det så godt som man har det i Norge. Videre fortalte han at det er en fordel at han var hvit, og i tillegg så ganske norsk ut. Han slet heller ikke så mye med språket noe han også visste var en fordel.

Kandidat nummer 1 og 2 som begge er amerikanere, sier at de opplever en fascinasjon over deres kulturelle bakgrunn. Folk stiller spørsmål og snakker om stereotyper rundt amerikanere, men det er tydelig at ingen mener noe vondt og at folk skjønner at stereotyper ikke nødvendigvis stemmer helt. Tvert imot opplever informantene at menneskene rundt dem er nysgjerrige på den amerikanske kulturen og hvordan det er å bo der. Kandidat 2 syntes at stereotypiene var mer morsomme i starten, og at det også var en måte å bli kjent med folk på. Etterhvert som han ble mer kjent med den norske kulturen synes han samtidig at det begynner å bli litt plagsomt. Kandidat 1 sier at han får en stolthetsfølelse av å være amerikaner. Videre legger han til at han er heldig som har jobb ettersom han forstår at folk vil se på ham som annerledes. Kandidat nummer 2, som jobber mye med innspilling av musikk og konserter sier at bransjen er godt vant med internasjonale mennesker.

Flere av informantene forteller at det anerkjennes at de er utdannede selv om de ikke får jobber som tilsvarer deres kompetanse. Kandidat 5, som har utdannet seg innen økonomi, er den eneste som ikke har fått noe arbeidserfaring i Norge har fått beskjed om at hun har en god

CV til tross for at ingen har ansatt henne. Kandidat 3, som er utdannet lærer i Irak, får også beskjed om at det er bra at hun har en utdanning. Hun forklarer videre at hun av og til opplever at folk blir overrasket over at hun har en utdanning.

Kandidat nummer 7, påpeker selv at han har en god CV, men at ingen andre legger merke til det. Han uttrykker det på følgende måte; «*Det er ingenting som blir sett på som positivt som skiller meg fra andre.*» Han fokuserer nesten utelukkende på det negative, men påpeker samtidig at ting har bedret seg ettersom han har blitt bedre i norsk.

4.4.2. Ulemper

De negative opplevelsene var for informantene større enn de positive, og dreide seg i hovedsak om språk og stereotyper.

Kandidat 1, fra USA trekker frem språket, men sier samtidig at dette går to veier. Selv sliter han med norsken noe som fører med seg problemer, men ettersom han er engelsktalende snakker alltid kollegene engelsk til ham. Problemet er at noen av kollegene ikke snakker så bra engelsk selv slik at de føler seg underlegne i forhold til ham. I likhet med Kandidat 2 som også er amerikansk, opplevde folk også en fascinasjon for hans kulturelle bakgrunn. Kandidat 2 var imidlertid den eneste av dem som syntes at dette i noen tilfeller ble negativt.

Kandidat 7, som er utdannet innen økonomi og ledelse, er på sin side irritert over at han ikke får mer anerkjennelse på grunn av sin bakgrunn. Han sier at folk vet at han har en god utdanning og at han har hatt viktige jobber i tidligere, men allikevel tror ikke folk at han kan noe. Det er vanskelig å bli sett ned på fordi du er annerledes og fordi de fleste andre er like. Han sier også at det er mye han ikke forstår som andre synes at han burde forstå. «*Kunder rister på hodet hvis jeg ikke skjønner noe*». Han skjønner heller ikke all humor eller ting folk snakker om. Det er vanskelig å sette seg inn i alt mulig som skjer og folk har ikke alltid lyst til å forklare det han ikke forstår.

Kandidat nummer 3, fra Irak, tror ikke at arbeidsgivere nødvendigvis vil ansette en utlending, selv om det kan finnes logiske grunner til dette. «*Etter hvert som jeg lærte meg bedre norsk følte jeg at jeg ble mer akseptert.*» Hun føler seg litt som en fremmed når hun søker jobb i Norge og forklarer videre at hun har et stort miljø bestående av familie og venner, men at dette miljøet hovedsakelig består av folk som ikke er norske. Det er vanskelig, forklarer hun, å etablere seg i det norske samfunnet når jeg allerede har folk rundt meg som jeg er trygg på.

Det er lettere for barna mine, men vi voksne har allerede venner som vi har mer til felles med enn med norske.

Kandidat nummer 4, fra Ukraina, opplever det som vanskelig at han snakker norsk med en annen aksent, og at han derfor av og til misforstår. Noen ganger begynner også folk å le når han sier en setning på feil måte. Han opplever også at folk ikke respekterer utdannelsen hans ettersom den ikke er norsk.

Kandidat nummer 5, fra Filippinene, synes det er frekt at norske mennesker tenker på asiatiske kvinner i Norge som vaskedamer og lignende og at dette er det eneste de duger til. Hun legger også ut om hvor vanskelig det er å komme seg inn på jobbmarkedet når du ikke kan norsk og ikke har norsk arbeidserfaring eller utdanning, og ikke vil jobbe som vaskehjelp eller i en fast food restaurant. Dette er tåpelig mener hun fordi nordmenn har laget et system der du ikke kan integreres uten å ha jobb og norske bekjente, samtidig som du ikke kan få en respektabel jobb uten å være integrert. «*norwegians are rude*», sier hun videre og forteller at ingen av de andre asiaterne hun har truffet har en respektabel jobb. Kjæresten hennes som er norsk, men som har tilbrakt mye tid på Filippinene har forklart henne at den norske og den filippinske kulturen er ganske forskjellige og at hun derfor ikke bør ta alt personlig. Hun mener allikevel at asiater blir diskriminert i Norge.

Kandidat nummer 6, har en bachelorgrad i psykologi fra Canada, og forteller at hun lekte med tanken på å ta en mastergrad i Norge. Hun fikk imidlertid beskjed om at dette ikke var mulig fordi utdannelsen hennes ikke kvalifiserte for dette.

4.5. Mål med jobb

Det ble stilt to spørsmål angående målet med å få jobb, henholdsvis; «Hva motiverer deg til å få jobb?», og, «hva ønsker du å oppnå med å få jobb?» Disse to spørsmålene går ut på noe av det samme. Likevel gav informantene ulike svar til disse spørsmålene.

Gjennomgående var et av de største målene her å tjene penger, som ble besvart på ett eller begge spørsmålene av seks av syv informanter. Kun kandidat nummer 6 svarte i midlertid at penger ikke er viktig. Hun var fokusert på å bruke utdannelsen sin og ønsket først og fremst å ha en jobb som hun trivdes med. Hun fortalte at hun elsket å undervise. Det var akkurat slik hun håpte det skulle bli. For å kunne bli lærer på fulltid må hun imidlertid ta mer utdanning, men hun forklarer at hun er mer motivert til å gjøre det bra på skolen nå som hun har prøvd ut læreryrket. Hun har tatt årstudium i engelsk, og planlegger nå å ta pedagogikk. Videre har hun også lyst til å studere historie eller religion, men hun har ikke bestemt seg enda.

Interesse for egen utdanning var den største motivasjonsfaktoren, og seks av syv informanter viste til dette. Grunnen til at jeg peker på interesse for utdanning som viktigere motivasjon enn det å tjene penger, er at interesse for utdanning ble uttrykt på forskjellige måter. I tillegg er det å tjene penger ofte nødvendig for å kunne fungere utenfor arbeidslivet. Ofte vil ambisjonen også være å jobbe med en jobb knyttet til ens jobb for å kunne tjene mest mulig penger. Videre var svarene å kunne jobbe med det man elsker, å lære mer om bransjen, samt å oppnå status gjennom å ha en spesifikk jobb.

Kandidat nummer 1, som har fått seg jobb som ingeniør, uttrykte at han var heldig som fikk jobbe med det han elsker. Videre fortalte han at han ble motivert av hverdagen samtidig som han hadde ambisjoner om en gang å kunne starte sin egen bedrift. Så langt hadde alt i karrieren hans gått naturlig, både i hjemlandet og i Norge. Han har aldri tenkt så mye på jobbsøkningsprosessen og bare tatt de valgene han ønsket å ta. Han har ikke tatt noe norskundervisning, mest fordi han ikke er sikker på hvor lenge han planlegger å bo i Norge. Hvis han finner ut at han blir her permanent vil han imidlertid gjøre det.

Kandidat 4, som har utdannet seg inne litteratur, ønsket også å bygge en karriere innen noe han hadde interesse for, nemlig bokutgivelse. I tillegg ønsket han å ha en jobb han var stolt av. Videre var det også viktig å i det hele tatt ha noe å gjøre, han sa at han hadde blitt gal hvis han ikke gjorde noe som helst. I fremtiden ønsker han å kunne jobbe med forlagsvirksomhet. Ved siden av dette sa han at han også kunne tenke seg å ta mer utdanning, men han var ikke

sikker på om dette var nødvendig eller om han egentlig hadde lyst til det. Mest sannsynligvis tar han nok en videre utdanning dersom han ikke får seg en bedre jobb etter hvert.

Det å ha noe å gjøre var også viktig for kandidat 3, fra Irak, som imidlertid sa at det ikke var så viktig hva slags jobb hun hadde så lenge hun hadde et sted å dra og kunne tjene penger til familien. Om jobben var relatert til utdannelsen var ikke så viktig etter at hun kom til Norge. Hun forklarer at hun likte å være lærer før, men at hun ikke føler at hun har like mye å tilby i Norge. Hun var en god lærer i Irak, men kravene og læreplan er nok annerledes i Norge, og hun ønsker ikke å måtte sette seg inn i alt det som er nødvendig for å bli en god lærer her.

Kandidat nummer 5, fra Filippinene var imidlertid ikke så interessert i å ta hvilken som helst jobb. Hun ønsker å ha en jobb hun kunne være stolt av samtidig som hun tjener mye penger. Hun kom til Norge for å skape et nytt liv her sammen med sin norske kjæreste. Han har en god jobb i Norge så de sliter ikke økonomisk på noe vis, men hun ønsker samtidig ikke å gi slipp på det å ha en egen karriere slik hun hadde på Filippinene. Dersom det å få seg en lignende karriere i Norge ikke var mulig å oppnå visste hun ikke hva hun ville gjøre. Hun forklarer at det er mye vanskeligere å få seg en utdanning på Filippinene, og at hun er stolt av det hun har oppnådd. Hun ville ikke gi slipp på karrieren, men ville heller ikke gi slipp på kjæresten, som for øvrig ikke hadde lyst til å flytte med henne til Filippinene. «*I will have to work harder to make this work*», uttrykker hun. Foreløpig har hun ikke lært seg noe særlig norsk. Hun kan ha enkle samtaler hovedsakelig basert på høflighetsfraser som hun har lært av kjæresten og hans familie, men ikke noe mer. Hun planlegger å lære seg mer norsk ganske snart.

Et nytt liv var også viktig for kandidat nummer 7, som i likhet med kandidat nummer 5 har en utdanning innen økonomi. Kandidat nummer 7, ønsket også å tjene mye penger. Han ville også lære mer, og sa at han lærte mye av å jobbe i butikk, spesielt språket og hvordan man skal oppføre seg. Han prøver alltid å snakke norsk, men av og til forstår han ikke hva folk sier, og han må derfor ta deler av samtalen på engelsk. Ved siden av dette blir han motivert av å ha en jobb han egentlig var overkvalifisert til. Han sa at han merker at han kan mye mer enn de han jobber sammen med. Likevel får han ikke brukt denne kunnskapen. Han håper at han en dag kan få seg en jobb der alt han kan blir satt pris på.

Kandidat nummer 2, fra USA, var ikke så opptatt av status, men ønsket å jobbe med musikk da det var dette han var interessert i. Drømmen var å bli musiker, helst i et band, men han ville også bli fornøyd dersom han ble musikkprodusent. Han ville tjene penger til livets

opphold, men det viktigste forklarte han var å skaffe seg venner med samme interesser, og lære mest mulig om musikk og om musikkbransjen.

Ved siden av disse to spørsmålene spurte jeg også informantene om hva de kunne tenke seg å jobbe med. Seks av dem dro frem utdannelsen eller nevnte jobber som enten krevde høyere utdanning lik den de hadde, eller var en type jobb der man burde ha en slik utdanning. Kandidat nummer 3, hadde tidligere jobbet som lærer før hun kom til Norge, og sa at dette hadde vært en jobb hun trivdes med. Etter at hun kom til Norge var det imidlertid ikke så farlig hva hun jobbet med. På spørsmålene nevnt over angående motivasjon og hva hun ønsket å oppnå svarte hun at hun ville ha noe å gjøre samtidig som hun ville tjene penger til familien. Hun tvilte på at utdannelsen hennes var god nok i Norge, men dette var samtidig ikke noe hun hadde satt seg særlig godt inn i. Videre påpekte hun at hun hadde det veldig godt i Norge og var lykkelig.

4.6. Oppfølging fra NAV

Jeg stilte også informantene noen spørsmål om hva slags informasjon, og oppfølging de hadde fått i Norge, da spesielt i forhold til NAV. Kandidat nummer 5, fra Filippinene, er i grunnen den eneste som er spesielt misfornøyd og forteller at hun er blitt informert om at hun ikke har så mange rettigheter. Hun føler at hun blir sett på som en snylter noe som hun sier ikke stemmer. Hun liker ikke å fortelle folk at hun har vært i kontakt med NAV fordi hun føler at folk ser ned på henne. Videre har hun fått beskjed ifra NAV at det lønner seg å skaffe seg norsk arbeidserfaring samme hva det er. Hun liker ikke denne fremgangsmåten og sier at Norge burde ha et system der de prøver å få de med høyere utdanning ut i en jobb der de faktisk kan bidra med noe. En slik jobb har hun fått beskjed om at hun må skaffe selv.

Kandidat nummer 1, som er fra USA, har vært innom NAV og forhørt seg litt om hva han trenger å foreta seg i forhold til skatt, opphold og diverse. Han har også pratet med skatteetaten og er generelt sett fornøyd med den informasjonen han har fått selv om alt var veldig byråkratisk. Han legger til at det sikkert ikke er like lett for alle å måtte forholde seg til et nytt system. Kandidat 2, som også er fra USA, har også klart seg greit på egenhånd, men har også vært i kontakt med NAV og skatteetaten for å finne ut av det praktiske. Han var på sin side fornøyd med at saksbehandleren hos NAV på eget initiativ begynte å snakke om jobb, og noterte ned utdannelsen og arbeidserfaringen hans. Han jobbet på dette tidspunktet som bartender og de kunne derfor ikke avse noe tid til å hjelpe ham med å finne en jobb som var relatert til utdannelsen hans, men nå visste de i alle fall om ham dersom det skulle dukke opp noe.

Kandidat nummer 3, som er utdannet lærer, har vært i kontakt med NAV flere ganger, og har også vært borti flere forskjellige folk. Hun sier at den hjelpen man får varierer veldig fra person til person. Noen er veldig blide og hjelpsomme, mens andre ikke virker helt som de bryr seg. Alt i alt er hun likevel fornøyd. NAV hjalp henne med å skrive CV, og ringte henne også opp flere ganger. Ved siden av dette sa de at hun burde prøve å få jobb på egenhånd også. Hun skulle ønske de hadde organisert norskkurs som var gratis, og kunne også tenkt seg mer hjelp i forhold til å organisere seg i Norge. Samtidig hadde hun forståelse for at det ikke var de som jobbet der som styrte med dette.

Av de syv informantene, var det to stykker som fikk jobb via NAV, selv om ingen av disse var relatert til deres utdanning. Kandidat nummer 4, som har en utdanning innen litteratur var en av disse og han var også fornøyd med at han mottok dagpenger før han fikk seg jobb.

For å ta norskundervisning måtte han imidlertid låne penger fra familien. Dette syntes han var litt dumt og foreslår at Norge som er et så rikt land kunne godt investert mer penger i starten til de som kommer hit slik at de får en bedre mulighet til å bidra til landet etter hvert. Kandidat 4, fikk også ved siden av hjelp med CV-skriving opplæring i hvordan han burde oppføre seg på potensielle intervjuer. Hvis det var noe han savnet så var det kanskje mer informasjon om studier. Hvis det ble aktuelt regnet han imidlertid med at han kunne få den informasjonen han trengte hvis han henvendte seg på universitetet.

Kandidat nummer 7, som har en utdannelse innen økonomi og ledelse, fikk jobb via NAV, og de hadde også ringt ham og spurt hvordan det gikk. Han syntes det var bra å kjenne at noen brydde seg, men samtidig kjenner han andre som opplever at de ikke får noen oppfølging så det er kanskje litt tilfeldig hva som skjer, eller kanskje det er fordi han gjør en innsats. Han har fått tips om hva han bør gjøre for en dag å kunne få seg en bedre jobb. Det innebærer hovedsakelig å lære seg bedre norsk. Det norske samfunnet synes han i stor grad er diskriminerende, men samtidig merker han at det finnes noen som vil at han skal lykkes. Han har også fått beskjed om hva han har rett til, og hva han har plikt til når han bor i Norge. Han skulle ønske at det fantes en måte å få ham inn i en god jobb uten at han måtte gjøre så mye annet først, men han vet ikke helt hva det skulle være.

«Jeg slet litt en periode og da dro jeg på NAV». Forteller kandidat 6, fra Libanon, som videre forklarer at hun har fått penger av NAV som dekket både mat og leilighet. Hun opplever at det finnes et slags trygghetssystem i Norge som gjør at uansett hva som skjer med deg så finnes det alltid noen som kan hjelpe. Samtidig er det litt byråkratisk her og selv om du vet at du får hjelp må du alltid bevise alle mulige greier. Kanskje systemet er litt utdatert spør hun. Nav var også villig til å hjelpe henne med å skaffe seg jobb når hun trengte det, selv om hun smilende la til at dette kanskje var fordi de skulle slippe å betale henne dagpenger. Hun trengte ikke så mye rådgivning, og var i bunn og grunn fornøyd.

4.7. NAVs perspektiv

Som jeg forklarte i kapittel 2, intervjuet jeg også to personer som var ansatt ved NAV. Disse hadde begge to som deler av sine arbeidsoppgaver å bistå arbeidssøkende migranter som hadde høyere utdanning. Jeg ønsket å høre hva deres arbeidsoppgaver var, samt høre deres erfaringer.

4.7.1. Oppgaver

Når en migrant oppsøker NAV og er kvalifisert for å få hjelp, får han eller hun først en samtale med en rådgiver. Her vil rådgiveren kartlegge kompetansen og hjelpe migranten med å skrive en CV.

Det ble påpekt av begge informantene mine i NAV at det imidlertid ikke er deres oppgave å skaffe migrantene den jobben de selv ønsker, eller som er relatert til den kompetansen de sitter på. NAVs jobb er kun å få dem ut i jobb, uansett hvilken jobb det er. På tross av dette ønsker de å hjelpe migrantene med å få den jobben de selv vil ha, men dersom dette er utfordrende og de har muligheten til å skaffe en migrant en annen jobb, så er de nødt til å tilby dem denne.

Før jeg begynte på denne oppgaven hadde jeg aldri vært inne i NAVs lokaler, og jeg ble derfor overrasket over hvor travelt de hadde det. De som jobber der har ikke all verdens tid å bruke per person, og må derfor fokusere på å bruke tiden best mulig etter de forutsetninger som ligger til rette for å få dem ut i jobb.

Videre gjør NAV flere ting for å hjelpe arbeidssøkende migranter med å skaffe seg jobb. De har CV-kurs annenhver måned, og migrantene blir også kalt inn til informasjonsmøter. De får også oppfølgingssamtaler, og ikke minst beskjed om når NAV har funnet en potensiell jobb til dem. Alle som henvender seg til NAV har også rett til en behovsanalyse der det vurderes behovet for hjelp til å skaffe seg arbeid. Dette forklarer de er mest påvirket av språklige ferdigheter og arbeidserfaring.

NAV jobber også med å få mest mulig informasjon på sine hjemmesider slik at migrantene lettere kan finne informasjonen de er på jakt etter. I hovedsak kan man si at en stor del av NAVs jobb er å tilrettelegge for at migrantene kan legge inn mest mulig innsats selv.

Den ene av mine informanter pekte også på to faktorer som ville gjøre NAVs arbeid bedre. For det første bør internettsiden deres bli mer oversiktlig slik at det blir lettere å finne informasjon, i tillegg til at det også bør ligge mer informasjon ute. For det andre skulle hun

ønske at de ansatte hos NAV hadde bedre engelskspråklige ferdigheter. Dette var ikke et problem for alle, men hun opplevde at noen slet med å kommunisere på engelsk, noe som var et problem når de har med ikke-norsktalende å gjøre.

4.7.2. Kultur

Jeg spurte også om de merket forskjell på hvordan mennesker med forskjellig kulturell bakgrunn går frem for å få seg jobb. Dette ble bekreftet, og dette er også noe av grunnen til hvorfor NAV har CV-kurs og oppfølgingssamtaler. Kulturell bakgrunn ble også trukket frem på spørsmål om det er noe i migrantgruppen i forhold til innsats eller innstilling som hindrer dem i å få brukt sin kompetanse. Jobbintervjuet ble her trukket frem som eksempel hos en av de NAV-ansatte som pekte på at noen migrantgrupper for eksempel har en tendens til å være for aggressive, mens andre gjerne har en tendens til å aldri kunne svare nei når de blir spurt om noe.

På spørsmål om de oppfattet at arbeidsgivere hadde mindre tillit til utenlandsk kompetanse, svarte de at dette nok kan stemme i visse tilfeller. Dette er likevel i mange tilfeller tvetydig. Samtidig som noen arbeidsgivere vil være skeptiske til utdanning fra et land de ikke har mye kunnskaper om, finnes det de som søker mennesker som har utdanning eller kompetanse fra andre land.

NAV bidrar også med strategi for å kunne hjelpe migrantene til å etter hvert kunne få seg en jobb relatert til deres utdanning. Mange migranter må vente en periode før utdannelsen deres blir godkjent i Norge. De må også gjennom norskopplæring før de vil bli vurdert av en potensiell arbeidsgiver. Begge informantene i NAV sier at de anbefaler migranter å skaffe seg arbeidserfaring i Norge, samme hvilken jobb det er. Dette vil både hjelpe dem å lære seg språket bedre samtidig som de blir bedre integrert. I tillegg er norsk arbeidserfaring en svært god ting å ha på CV-en når en søker jobber som krever en høyere kvalifisering.

5. Analyse

Dette kapitlet har som hensikt å gi en analytisk vurdering av problemstillingen basert på innsamlet data og teori. Så langt i oppgaven har jeg presentert en beskrivelse av mine funn i feltarbeidet, et teoretisk kapittel, samt en innledende strategi for hvordan jeg ønsker å løse problemstillingen. Problemstillingen er som følger:

- *Hvordan er opplevelsen av å være migrant med høyere utdanning i Norge, sett i forhold til å benytte sin kompetanse og bli en del av det norske samfunnet?*

Problemstillingen er som nevnt tidligere av den art at det ikke går an å gi et presist svar på den. På grunn av dette vil heller ikke dette kapitlet forsøke å gi et presist svar, men heller lede mot en nyansert beskrivelse og analyse. For å gjøre dette på best mulig måte er kapitlet delt inn i fire relevante begreper som vil drøftes hver for seg. I neste kapittel vil det gis en oppsummering av denne analysen og en konklusjon på problemstillingen.

Begrepene som drøftes er;

- *Integrering*
- *Kulturmøte*
- *Motivasjon*
- *Kompetanse*

Jeg velger å benytte meg av disse fire begrepene av følgende grunner. For det første ønsker jeg å drøfte begrepene som jeg mener bidrar til å gi nyttig innsikt. For det andre mener jeg at alle begrepene er relevante i forhold til å gi en analyse av opplevelsen migranter med høyere utdanning har i Norge, sett i forhold til oppgavens problemstilling.

5.1. Integrering

Det første begrepet jeg ønsker å analysere er, integrering. Denne oppgaven går ut på å gi en analytisk beskrivelse av opplevelsen ved å være migrant med høyere utdanning i Norge. Logisk sett vil i hvilken grad en migrant er integrert påvirke denne opplevelsen, og begrepet er derfor viktig. Det må påpekes at grader av integrasjon kan være vanskelige å vurdere, og vil i tillegg variere fra person. I tillegg finnes det også flere former for integrasjon som påviser forskjellige ting. En drøfting av begrepet basert på dataene jeg har samlet inn, vil likevel hjelpe med å tegne et bilde av resultatet av denne prosessen for mine informanter.

For å vurdere i hvilken grad informantene mine er integrert må vi imidlertid først vurdere om informantene er *segregert*, eller *assimilert*.

Ifølge Dahl (2013) bruker vi ordet assimilasjon når et kulturelt særpreg har smeltet sammen med et annet i en slik grad at vi ikke lenger kan skille mellom dem. Jeg vil konkludere med at dette ikke er tilfellet for noen av mine informanter ettersom hver og en av dem fortsatt har en tilknytning til sin opprinnelseskultur. En slik tilknytning kan komme til uttrykk på forskjellige måter og er også forskjellig mellom mine informanter. Kandidat nummer 3, som opprinnelig er fra Irak, har en tilknytning i form av familie eller bekjente som også bor i Norge, mens kandidat 1, som er fra USA, er stolt av sin kulturelle bakgrunn og lar dette prege hans tilværelse. Et felles tegn på at ingen av dem er absolutt assimilerte er imidlertid at alle er sterkere i sitt morsmål enn i norsk.

Assimilasjon er et begrep som kun kan benyttes når kulturell og annen bakgrunn ikke lenger har noen betydning. Begrepet er derfor avhengig av at migrantenes bakgrunn er lett å viske ut, eller gjøres ubetydelig. Dette er vanskelig å oppnå for det segmentet jeg forsker på av hovedsakelig to grunner. For det første er de alle voksne mennesker og har følgelig et liv og en kulturell bakgrunn som påvirker deres personlighet. For det andre har de alle både utdanning og arbeidserfaring fra et annet land.

Segregering står i kontrast med assimilering fordi man ved segregering beholder sitt originale kulturelle særpreg. Ved siden av dette handler segregering om å avsperre seg fra den nye kulturen, og heller oppsøke miljøer og bosteder hvor majoriteten består av mennesker med deres kulturelle eller nasjonale bakgrunn. Informantene i denne oppgaven kan imidlertid ikke sies å være absolutt segregerte av følgende grunner. De har alle lært seg noe norsk, dog i varierende grad. Ved siden av dette har de også fått seg jobb der de omgås norske individer uten tilknytning til deres kulturelle bakgrunn. Unntaket her er kandidat nummer 5, fra

Filippinene som på tross av at hun ikke har fått seg jobb, har vist interesse for arbeid både ved å ha søkt på stillinger, samt ved å fortelle om sine ambisjoner om å skape seg et liv og en karriere i Norge. Hun har i tillegg norsk kjæreste og tilbringer tid med ham, hans venner og hans familie, og kan derfor ikke sies å være segregert.

Assimilasjon og segregering er begreper som i utgangspunktet defineres som absolutte tilstander. Hos flere av informantene finnes det imidlertid tegn til enten assimilasjon eller segregering, men ikke i noen spesielt stor grad. Ettersom ingen av informantene er assimilert eller segregert på et absolutt nivå vil jeg konkludere med at de logisk sett er integrert i en eller annen form. Eriksen (2010a) skiller som beskrevet i teorikapittelet mellom forskjellige former for integrasjon, noe jeg vil ta utgangspunkt i for å drøfte integreringsnivået til mine informanter.

Stavanger, eller Norge generelt, kan sies å være et godt integrert samfunn på system nivå. Informantene mine snakket ikke spesielt mye om systemisk integrasjon, noe som ikke nødvendigvis tyder på at de ikke er systemisk integrerte, men snarere at intervjuguiden ikke inviterte til så mye informasjon rundt dette temaet. Flere av informantene har hatt norskopplæring, noe som ettersom det er pliktig, er en form for systemisk integrasjon. Ved siden av dette har de vært i kontakt med NAV og skattevesenet noe som er en slags blanding mellom systemisk og kulturell integrasjon. Du må være kulturelt integrert for å vite hvordan du bruker disse institusjonene. Når du faktisk bruker dem er du imidlertid systemisk integrert.

Eriksen peker på at vi må skille mellom systemisk og sosial integrasjon. For å vurdere sosial integrasjon vil jeg først og fremst se på om migrantene har et nettverk. Mange forbinder ordet nettverk med familie og vennekrets. Begrepet er imidlertid mye større enn dette, og har også flere underbegreper, som uformelle- og formelle nettverk, og primær- og sekundærnettverk. Sosial integrering slik Eriksen (2010a) beskriver det handler imidlertid om å ha mennesker i sitt liv, som man har forpliktelser ovenfor og der samhandlingen flyter (Eriksen 2010a: 75).

Mine informanter snakker om nettverk på forskjellige måter. Noen av dem har brukt sine nettverk for å få seg jobb. Andre peker på at de i det hele tatt har et nettverk. Kandidat nummer 2, fra USA, forteller for eksempel at han opparbeidet seg et nettverk, mens han jobbet som bartender, og videre brukte dette nettverket for å finne seg en ny jobb, som han hadde mer lyst. Dette tyder på at denne informanten er godt integrert. Han forstår den nye kulturen og klarer samtidig å bruke sosiale relasjoner for å manøvrere seg til det han vil.

De tre informantene som i minst grad snakker om nettverk er kandidat nummer 1, 4 og 7. Rent praktisk kan jeg derfor anta at disse tre er de som er minst sosialt integrerte. Dette er kanskje en noe rask konklusjon, samtidig er det også flere ting som tyder på at det kan stemme. Kandidat nummer 1, fra USA, har for eksempel ikke knyttet seg noe særlig til Norge, og er usikker på om han ønsker å bli boende her på lang sikt. Han har arbeidskolleger som han har sosiale relasjoner med, samtidig nevner han ikke noe om hva som foregår utenom arbeidsplassen. Dette betyr selvsagt ikke at han ikke har noen sosiale relasjoner utenfor jobb, men ingen er tydeligvis så sterke at de vil holde ham i landet.

Kandidat nummer 4, som er fra Ukraina og har utdannet seg innen litteratur, skiller seg fra de andre informantene ved at han stadig bruker internett som informasjonskilde. Å bruke internett snarere enn å spørre om råd fra venner, eller bekjente trenger ikke innebære at man er dårlig sosialt integrert, men det kan samtidig være en indikator på nettopp dette.

Kandidat nummer 7, som er fra Sudan, snakker kun om interaksjon med andre mennesker i forbindelse med arbeid. Det må presiseres at intervjuguiden imidlertid leder mot dette. Ut ifra det han sier kan jeg samtidig anta at han ikke har så mange sterke relasjoner her. Opplevelsene hans om både kulturelle møter, jobbsøking, og faktisk arbeid, er i det store og hele negative, og selv om han sier at ting bedrer seg over tid er det tydelig at han sliter både med det faktiske språket, men også sosial og kulturell kontekst.

Eriksen peker også på at vi må skille mellom kulturell og sosial integrasjon. Kulturell integrasjon som ble beskrevet i kapittel tre handler om å lære seg å forstå kulturen. Kort sagt innebærer dette for en migrant at de er i stand til å klare seg eller fungere i Norge, ved siden av eller på tross av om de er sosialt integrert. Kandidat nummer 4, fra Ukraina, har for eksempel klart å skape seg et liv i Norge gjennom en prosess som han beskriver uten å trekke inn noen sosiale relasjoner om hjelpemiddel. Informanten har nok ved siden av dette opparbeidet flere formelle eller uformelle relasjoner, i det minste gjennom jobb, men disse er ikke relevante for hans historie.

Kandidat nummer 6, som er oppvokst i Libanon, men som tok utdannelsen sin i Canada, forteller at hennes bakgrunn har mer å si utenfor arbeidslivet. Eriksens poeng om å skille mellom formelle og uformelle relasjoner blir her aktuelt. Kandidat 6 sine opplevelser tyder nemlig på at en utenlandsk bakgrunn har lettere for å bli akseptert i en formell situasjon. Samtidig kan også det motsatte være korrekt. Det at hennes kulturelle bakgrunn har mer å si i privatlivet kan for eksempel tyde på at det nettopp er de uformelle relasjonene som har

akseptert at hun har en annerledes bakgrunn, samtidig som at de ikke trenger å tilpasse seg dette. Det kan også bety at hun er mer fokusert på å passe inn i en arbeidsrelatert arena, rett og slett av praktiske årsaker.

5.1.1. Integrering gjennom arbeidslivet

6 av informantene mine har fått seg jobb, og integreres gjennom arbeidslivet. Arbeidslivet er en arena som åpner for flere former for integrasjon, og hvor store deler av integrasjonen skjer. Dersom man er i full jobb tilbringer man også en stor del av livet sitt på arbeidsplassen, i tillegg blir man utsatt for flere forskjellige sosiale og kulturelle scenarioer og oppretter flere forskjellige relasjoner, alt etter hva slags jobb man har. Arbeid er også en form for systemisk integrasjon slik det ble beskrevet i kapittel 3. Dette ble forklart av Thomas Hylland Eriksen, og foregår slik at man ved å ha en jobb, bidrar til å gjøre nasjonaløkonomien mer robust. Samtidig er det nok få migranter, eller mennesker fra befolkningen ellers som får seg jobb kun for å støtte opp rundt nasjonaløkonomien.

Det motsatte kan samtidig sies å ha en motiverende effekt. Kandidat 5, fra Filippinene, sier at hun blir sett på som en snylter fordi hun ikke har jobb. Denne reaksjonen signaliserer en annen reaksjon enn den Eriksen beskriver, men støtter opp rundt samme poeng. Mens effekten av å ha jobb, ved siden av den sosiale og kulturelle integreringen i seg selv ikke nødvendigvis føles som en måte å integreres på, vil derimot det å ikke ha jobb føre til at du føler deg som en utenforstående. Kandidat nummer 5, som har en økonomiutdannelse fra Filippinene og er stolt av både utdannelsen sin, samt sin tidligere karriere, forteller i tillegg at hun heller ikke liker å fortelle folk at hun har vært i kontakt med NAV fordi dette fører til at hun blir sett ned på.

Eriksen (2010a) forklarer at arbeidslivet er en form for sosial integrasjon, men med kulturell integrasjon som forutsetning. Ved siden av dette må vi også se på arbeidslivet fra et skalaperspektiv. Integrering foregår som beskrevet i kapittel 3. på flere skalanivåer, og i arbeidslivet handler dette for eksempel om hvor mange forskjellige mennesker du treffer via jobb, og om du arbeider på en fast plass alltid, eller for eksempel reiser rundt og jobber. Jeg ser at integrering på forskjellige skalanivå også forekommer gjennom jobbene til mine informanter. Flere av informantene har fått seg jobb i servicebransjen, for eksempel i butikk eller på bar. Her settes de i en situasjon der de blir tvunget til å kommunisere med forskjellige mennesker, og forstå forskjellige sosiale og kulturelle situasjoner. Disse informantene reagerer på slike situasjoner på forskjellige måter. Kandidat 7, som for eksempel har jobbet i butikk, føler seg for eksempel ofte misforstått, samtidig som han selv er klar over at han

misforstår andre. Informantene er imidlertid samsvarte om at slike situasjoner blir lettere over tid.

Kandidat nummer 1, som er fra USA, har på sin side kun hatt én jobb mens han har bodd i Norge. Han jobber som ingeniør og tilbringer arbeidsdagen på kontoret hvor det er liten variasjon i folkene han treffer. Integrasjonen foregår derfor i en mindre skalaform sammenlignet med de informantene som arbeider i servicebransjen. Resultatet av dette er at han ikke har lært seg så mye norsk, og heller ikke gjør en innsats for å forbedre dette. Arbeidskollegene bruker engelsk når de snakker til ham og tilpasser seg generelt mer til ham enn han tilpasser seg dem. Kandidat nummer 1, sier også at han får en stolthetsfølelse av å være amerikaner og har heller ikke bestemt seg for om han ønsker å bli boende i Norge. Ser vi på forskjellen mellom for eksempel kandidat 1 og kandidat 7, viser det seg at kandidat nummer 7, henviser til at utfordringene som han møter har blitt mer håndterbare over tid, mens kandidat nummer 1, ikke henviser til noe særlig framgang. Dette vil indikere at arbeid i butikk som er et eksempel på integrering i en større skalaform enn arbeid på kontor, fører til at personer blir integrert på en mer effektiv måte.

5.2. Kulturmøte

Hvordan, og i hvilken grad migranter er integrert er vanskelig å beregne ettersom det finnes flere varianter av integrering, og alle migranter i tillegg er forskjellige. I denne undersøkelsen ser jeg imidlertid en gjentakende trend av migranter som selv om livene, opplevelsene og til dels fremgangsmåtene for integrasjonen er forskjellige oppnår å integreres på en eller annen måte.

Noe som er viktig å notere er at alle som migrerer til Norge, uansett hvem de er eller hvor de kommer fra, har med seg en kulturell bagasje som påvirker både hvordan de ser verden rundt seg, og hvordan de oppfører seg i forhold til denne, i tillegg til hvordan andre mennesker ser på dem. Denne kulturelle bagasjen er påvirket av alt som denne personen har gjort og opplevd så langt i sitt liv (Dahl 2013: 37). En del av denne kulturelle bagasjen er en persons utdanning. Noe av hensikten med en utdanning er å utfordre mennesker til å tenke på en ny måte, dette varierer selvsagt fra utdanning til utdanning, men evnen til å tenke kritisk og takle utfordringer er sentrale elementer i flere typer utdanning. For migranter med høyere utdanning betyr dette i praksis at deres kulturelle bakgrunn gjøre overgangen til en ny kultur både vanskeligere og lettere på forskjellige måter.

Når dette er sagt kan det samtidig argumenteres for at alle mennesker som flytter til et nytt land, med en ny kultur gradvis vil integreres på en eller annen måte ettersom man tvinges til å samhandle med andre mennesker eller benytte seg av det systemiske eller kulturelle samfunnet på en eller annen måte, rett og slett for å kunne overleve. Det vil selvsagt finnes enkelte unntak her, også ved siden av de mennesker som segregeres eller isoleres, men på generell basis kan vi allikevel si at alle integreres på en eller annen måte over tid.

For å vurdere migrantenes opplevelse av å være i Norge er dette et viktig punkt, og det er et positivt resultat at informantene, dog i ulik grad, viser tegn til en økende integrasjon. Ved siden av dette viser heller ikke informantene noe tegn til en angstfølelse av å miste kjente symboler eller andre sosiale og kulturelle aspekter ved sitt tidligere hjemland. Bøhn og Dypedahl (2009), kaller denne angstfølelsen for kultursjokk. Angst, som er et negativt ladet ord, vil tyde på at en migrant opplever sin nye tilværelse i Norge på en negativ måte. Mangelen på angst betyr ikke nødvendigvis det motsatte, altså at opplevelsen er positiv, men er en god indikasjon på en gradvis tilpasning til den nye kulturen.

Det må nevnes at kultursjokk-fasen slik Bøhn og Dypedahl beskriver den normalt kan vare opp mot et år, og det er derfor naturlig at informantene på generell basis ikke er påvirket av

den. Kandidat 5, fra Filippinene som kun har vært i Norge i seks måneder er kanskje unntaket ettersom hun viser misnøye med hvordan det norske systemet fungerer og vurderer å flytte fra landet dersom det ikke går bedre på sikt. Kandidat nummer 1, fra USA, har heller ikke bestemt seg for om han vil bosette seg i Norge for alltid. Dette skyldes imidlertid ikke misnøye med den norske kulturen eller det norske samfunn. Ei heller skyldes det angst for å miste symboler, eller andre kulturelle eller sosiale forbindelser med hjemlandet. Informanten har rett og slett bare ikke bestemt seg for om Norge er landet hvor han ønsker å bo i fremtiden.

Å tilpasse seg til en kultur går ut på at vi blir vant med den nye kulturen og lærer at vi kan klare oss her. Det å faktisk være en del av en kultur er imidlertid en litt større sak, og handler om at vi tilegner oss etablerte handlingsmønstre, lærer oss normer, hvordan vi skal tolke tegn, samt hvordan man kommuniserer verbalt og ikke verbalt. Kandidat nummer 4 og 7, henholdsvis fra Ukraina og Sudan forteller at de i jobbsammenheng noen ganger havner opp i situasjoner hvor det oppstår misforståelser. Kandidat 4, forteller at andre misforstår ham på grunn av språket. Denne informanten snakker ganske bra norsk, noe som får meg til å tro at dette kan gjelde flere selv om ikke alle forteller om det.

Kandidat nummer 7, forteller at han ofte misforstår andre, og at det finnes mange ting som han ikke helt skjønner som andre mener han burde skjønne. Dette er også en opplevelse jeg synes det er rart at ikke flere av informantene deler. I hverdagen møter vi mange tegn og symboler, enten det skulle være et reklameskilt, en eldre person som smiler til deg, eller en bil som tuter. Dahl (2013) forteller oss at slike tegn og symboler ikke får noe innhold før en person tilskriver det mening. Dette kalles for semiotikk. Kulturelle konflikter og misforståelser dukker imidlertid opp når to personer tilskriver samme tegn eller symbol to forskjellige meninger. De fleste som har vært på ferie i et annet land har sikkert opplevd dette en eller annen gang i større eller mindre grad. Forskjellen er imidlertid den, at når man er på ferie kan man feie av seg slike misforståelser og kalle det en kulturell opplevelse. Når man er på jobb, er dette imidlertid ikke like lett. Her er man i en situasjon der man ikke kan betrakte tegn og symboler fra avstand, men derimot blir tvunget til å reagere på dem i en eller annen forstand. Kandidat nummer 7 sine opplevelser er et eksempel på hva som skjer når slike situasjoner oppstår i en arbeidssituasjon.

For å bli en del av det norske samfunn er en migrant også delvis avhengig av at man selv blir akseptert av kulturen. Informantene mine sa lite om kulturbegrepet i for seg, men flere av dem snakket om enten stereotypier rundt deres kultur, eller avvisende atferd hos nordmenn mot

deres bakgrunn. Flere av dem slet for eksempel med å få anerkjennelse for sin utdannelse. Kandidat 5, fra Filippinene, forteller om nordmenns stigmatisering mot asiatiske kvinner i Norge som vaskedamer og lignende. Dette tyder på at hun ikke føler seg akseptert i den norske kulturen basert på sin kulturelle bakgrunn. Hun skjønner at hun kan bo og jobbe her, men mener at hun blir plassert i en bås. Dette er en form for kulturisme, det vil si at en gruppe mennesker reduseres til aktører som basert på deres kulturelle bakgrunn følger et fastlagt mønster, i dette tilfellet basert på visse arbeidsoppgaver. Hun føler altså med dette at det norske samfunnet ikke aksepterer henne for den hun er, og med de kvalifikasjonene hun har.

Kandidat nummer 1 og 2, begge fra USA, forteller at de opplever stereotypier rundt amerikanere. Stereotypier, er slik Dahl (2013), og Bøhn og Dypedahl (2009), forklarer en naturlig og nødvendig ting for å kunne kommunisere med andre mennesker. Dette er fordi stereotypier hjelper oss å se for oss hvordan forskjellige mennesker vil oppføre seg og reagere på forskjellige ting. Hvis vi sier at en del av målet for migranter skal være å oppnå kulturell aksept i det nye samfunnet er det derfor samtidig viktig å påpeke at stereotypier rettet mot bestemte grupper mennesker ikke automatisk betyr at disse ikke aksepteres av samfunnet. Vi må imidlertid se på hva slags stereotypier det er snakk om.

Kandidat nummer 2, synes at stereotypiene ble litt plagsomme etter en stund. Utover dette virker det ikke som noen av stereotypiene er direkte negative. Informantene bekrefter også dette, og forteller også at noe av det de snakker om er hvordan stereotypier ikke alltid stemmer. Kandidat nummer 3, fra Irak, har imidlertid en litt annen opplevelse. Ut ifra det hun forteller har hun ikke snakket åpenlyst om stereotypier med den etnisk norske befolkningen, men hun opplever at arbeidsgivere på generell basis er skeptiske til å ansette utlendinger. Flere begreper kan brukes for å beskrive denne forestillingen. Ettersom jeg beskriver migrantenes opplevelse av å bli godtatt i det norske samfunn, mener jeg imidlertid at annengjøring er det begrepet som passer best her.

I en kulturell kontekst er annengjøring et negativt ladet begrep som i praksis hindrer migranter i å bli fullverdige medlemmer av samfunnet. Slik Dahl (2013) forklarer begrepet betyr det at «vi», det vil si en gruppe mennesker, er høyerestående enn andre grupper mennesker. Negative stereotypier, fordommer, etnosentrisme og annengjøring er nok noe som vi trygt kan si forekommer i alle samfunn i større eller mindre grad. Bakgrunnen for denne påstanden er at hvis et samfunn som for eksempel det norske samfunn, består av millioner av mennesker, vil

de fleste tanker og forestillinger bli representert. I hvilken grad slike forestillinger finnes er imidlertid avgjørende for hvordan migranter opplever prosessen av å bli en del av samfunnet.

Ut ifra hva kandidat 3 forteller, opplever hun at det foregår en form for annengjøring i det norske samfunn. Det støttes til en viss grad opp av informasjon jeg får fra de andre informantene. Dels fordi flere av dem ikke får annerkjennelse for sin akademiske eller arbeidsrelaterte bakgrunn, men også på grunn av språket. På samme måte som nasjonalismen i Norge kan ha en inkluderende effekt kan den altså samtidig også virke ekskluderende.

Når dette er sagt vil jeg basert på den informasjonen jeg har samlet inn, ikke si at annengjøring i kulturen, eller ekskludering som en følge av nasjonalisme, forekommer i stor nok grad til å påstå at informantene mine ikke blir akseptert av det norske samfunn.

5.3. Motivasjon

Problemstillingen i denne oppgaven tar for seg opplevelsen migranter med høyere utdanning har sett i forhold til å benytte seg av sin kompetanse, samt bli en del av den norske kulturen. Så langt har jeg foretatt en analyse av i hvilken grad informantene mine er integrerte, samt hvordan kulturovergangen oppleves i forhold til å savne egen kultur og oppleve aksept i det norske samfunn. Videre vil jeg nå forsøke å analysere i hvilken grad informantene virker motiverte til å bruke sin kompetanse og bli en del av den norske kulturen.

Motivasjon er kritisk for både å få seg den jobben man ønsker, samt å bli medlem av det norske samfunn i størst mulig grad. Det finnes mange teorier rundt motivasjon. Fischer og Sortland (2008) skriver for eksempel at mennesket er nysgjerrig av natur og at for at mennesker skal holdes motiverte er det en forutsetning at vi fjerner elementer som kan virke demotiverende (Fischer og Sortland 2008: 264).

Når det gjelder migranter med høyere utdanning og deres motivasjon for å få seg en jobb relatert til denne utdannelsen, samt bli en del av det norske samfunn, mener jeg at denne motivasjonen vil være avhengig av tre faktorer. For det første, er motivasjon avhengig av at en migrant faktisk har noe de prøver å oppnå, det vil for eksempel si at de ønsker seg en spesiell jobb, eller å bli medlem av det norske samfunn. For det andre er motivasjonen avhengig av hva en migrant er villig til å gjøre for å oppnå sine mål. For det tredje, og dette er kanskje det viktigste punktet, er motivasjonen avhengig av, i hvilken grad samfunnet forteller migrantene at deres mål er oppnåelige.

Seks av syv informanter hadde, eller ønsket seg en jobb forbundet med deres utdanning, noe som i utgangspunktet tilsier at motivasjonen for å bruke sin kompetanse er tilstede. Unntaket her var kandidat nummer 3, som ikke hadde noe behov for å bruke sin utdanning. Hun begrunnet dette med at det ville være for utfordrende å starte på nytt ettersom hun ikke følte at hun hadde den nødvendige kompetansen for å bli lærer i Stavanger. Denne informanten har også vært i Norge i 5 år, noe som betyr at hun sannsynligvis er over kultursjokkfasen slik den er beskrevet av Bøhn og Dypedahl (2009).

Ved siden av å være motiverte til å få seg jobber relaterte til deres utdanning, er flere av informantene også motiverte til å lære om den norske kulturen. Bøhn og Dypedahl (2009) fokuserer på at interkulturell kompetanse er avhengig av at begge sider i en relasjon faktisk ønsker å forstå den andre. Det er derfor viktig at denne motivasjonen er til stede. Til Bøhn og Dypedahls poeng er det også viktig at den andre parten i relasjonen har et ønske om å forstå

migrantene. Dette innebærer at etniske nordmenn må ha en åpen innstilling ettersom migranter er avhengige av å møte mennesker som ikke har fordommer mot å tilpasse seg i møte med mennesker med en annen kulturell bakgrunn enn dem selv.

Positive opplevelser som kommer frem her er for eksempel kandidat 6, fra Libanon som forteller at det var en fordel at hun kunne flere språk, og kandidat 4, fra Ukraina som sa at bakgrunnen hans blir anerkjent på en positiv måte på grunn av at han kommer fra et sted med litt mer vanskelighetsstilte forhold enn de som finnes i Norge. Dette var positivt antok informanten fordi han da gjerne ville være villig til å jobbe hardere. Kandidat nummer 1 og 2 henviste på sin side til en fascinasjon for deres kulturelle bakgrunn. Dette vil ikke nødvendigvis føre til at de selv blir motivert til å lære om norsk kultur, men uansett åpner det for en interkulturell relasjon som gjør at denne prosessen kommer lettere.

Kandidat 1, virker samtidig ikke spesielt motivert for å integrere seg i den norske kulturen noe som taler imot dette poenget. Kandidaten uttrykker også at han er stolt over sin egen kulturelle bakgrunn. Å være stolt av sin kulturelle bakgrunn er imidlertid ikke noe negativt i seg selv. Det kan forbindes med en etnosentrisk holdning, men dette ville da være avhengig av hvordan kandidaten uttrykker denne stoltheten på arbeidsplassen. Denne kandidaten uttrykker at han ikke er fast bestemt på å bli værende i Norge noe som i dette tilfellet tyder at han ikke ønsker å bli for knyttet til den norske kulturen.

For å ta et generelt utgangspunkt kan vi si at informantene ønsket seg en jobb relatert til deres utdanning. Penger var også en motivasjonsfaktor for de fleste informantene. Den norske økonomien kan virke fristende for migranter fra hele verden, og vil for mange være en god grunn til å flytte hit. Ettersom årsak til hvorfor folk migrerer til Norge ikke er et fokus i denne oppgaven, og høyere inntekt generelt ikke automatisk fører til aksept i et samfunn vil jeg ikke dra inn penger som en motivasjonsfaktor i denne analysen.

På den andre siden viste flere av informantene interesse for å ha en jobb som førte med seg status, dette ville da følge med en jobb relatert til deres utdanning. Det finnes flere eksempler her, for eksempel kandidat nummer 4 som har tatt en utdanning i litteratur, og har ambisjoner om å jobbe med forlagsvirksomhet da dette var en jobb han ville vært stolt av. Han uttrykker at han ønsker å jobbe med utdannelsen og ville videreutdanne seg om dette ble nødvendig.

Om ønsket om status er oppskriften på suksess på jobbmarkedet er imidlertid et annet spørsmål. Kandidat 2, som har utdannet seg innen lydproduksjon uttrykker på sin side at han

ikke er så opptatt av status, men heller bare ville følge interessen. Han har ambisjoner om å bli musiker eller musikkprodusent, to stillinger det nok følger med noe status til, men dette var uansett ikke det som var viktig. Jeg ser også at denne informanten også er godt integrert både sosialt og kulturelt og heller ikke opplever å bli avvist av det norske samfunnet. Han har fått seg en jobb som er relatert til hans utdanning.

Jeg ser at flertallet av migrantene ønsker å få seg en god jobb tilpasset deres utdanning, samtidig som det også foreligger et generelt ønske om å lære om den norske kulturen og bli en del av det norske samfunn. Det foreligger unntak under begge disse kategoriene, men i det store og hele vil jeg si at informantene viser et ønske om både å få seg en jobb der de benytter sin kompetanse, samt bli en del av det norske samfunn. Viljen til å jobbe for dette er også tilstede, noe som demonstreres ved å gå inn for å lære mer om norsk kultur, samt det å ta jobber de i utgangspunktet er overkvalifiserte for. Dette samsvarer også med den strategien NAV anbefaler når man er ny i Norge og ønsker å integreres.

En siste faktor handler som nevnt om i hvilken grad det oppleves for migrantene at samfunnet vil tillate dem å nå sine mål. Mens de to foregående faktorene handlet om migrantenes innstilling, skiller denne seg ut ved at motivasjonen er avhengig av ytre omstendigheter i samfunnet. Slik det ble beskrevet i forrige delkapittel, opplever migrantene på generell basis at de blir akseptert i det norske samfunn. Det foreligger selvsagt visse utfordringer, men så lenge en migrant har fastsatte mål, og viljen til å nå dem, burde ikke de ytre omstendighetene på generell basis være en uoverkommelig hindring.

5.4. Kompetanse

Hva er egentlig kompetanse?

Jo mer man studerer begrepet, jo vanskeligere blir det å svare på dette spørsmålet. Er kompetanse hva et menneske kan? Hva et menneske vet? Hva et menneske er i stand til? Er kompetansen kun gjeldende hvis en person benytter seg av den, eller er i en posisjon der han eller hun har mulighet til å bruke den?

For migranter med høyere utdanning som nettopp er kommet til et nytt land er situasjonen ofte slik at kompetansen deres, eller rettere sagt verdien av kompetansen deres endrer seg ut ifra restriksjonene i det nye landet. Kompetanse handler om å vite hvordan man gjør diverse ting, men også om å være i stand til å utføre disse handlingene. En sjonglør som mister armene sine vet for eksempel fortsatt hvordan han skal sjonglere, men uten armer vil han ikke være i stand til å gjøre det.

Dette delkapittelet vil ta utgangspunkt i innvandrernes opplevelse av hvordan deres bakgrunn blir sett på i jobbsammenheng, sammen med kompetanserelatert teori beskrevet i kapittel 3.

Det hersker ingen tvil om at informantene i denne oppgaven innebærer en del kompetanse ettersom de alle har fullført en høyere utdanning. Å definere summen av et menneskes kompetanse er imidlertid alltid en vanskelig om ikke umulig oppgave ettersom kompetanse alltid vil være avhengig av omgivelsene.

Vi må ha forskjellige definisjoner på kompetansebegrepet ut ifra hvilket perspektiv vi analyserer det fra. Nordhaug (1998), mener at det lønner seg å operere med et evne-, kunnskaps-, og ferdighetsbasert kompetansebegrep når vi analyserer. Sett fra et integreringsperspektiv blir denne definisjonen litt tynn. Over har jeg stadfestet at det finnes mange forskjellige typer integrasjon. Disse har også forskjellig tyngde når det gjelder å vurdere og benytte kompetanse. Kulturell integrasjon handler for eksempel om å forstå en kultur. Forbindelsen med kompetanse her er at det vil være vanskelig å kunne bruke sin kompetanse dersom man ikke forstår kulturen man lever i. Informasjonen jeg har fått fra mine informanter slutter opp rundt dette ettersom de fleste sliter med å få brukt sin utdanning på grunn av manglende kulturell kunnskap, eller manglende kulturell kompetanse.

Det språklige er også en viktig komponent her, da manglende norskkunnskaper i de fleste situasjoner vil være negativt for en arbeidsgiver i Norge. Ved siden av at gode norskkunnskaper logisk sett vil være nødvendig for å kunne fungere best mulig i en

jobbsammenheng, slik det ble beskrevet i kapittel 3., finnes det også andre kilder som støtter opp rundt dette. Informantene mine forteller om at manglende ferdigheter i det norske språket holder dem tilbake, og at jobbrelaterte situasjoner har bedret seg etter at de har lært språket bedre. NAV støtter også opp rundt dette, og en informant her sier at hun skulle ønske norskopplæring var gratis for alle. Hvis vi i tillegg ser nærmere på stillingsannonser i dette landet, ser vi at det blir mer og mer vanlig å sette som krav at man har gode norskferdigheter både muntlig og skriftlig.

Nordhaug støtter også opp rundt norskopplæring som en nødvendighet og skriver at; «Norskopplæring for fremmedspråklige innvandrere i utpreget grad utvikler metakompetanse hos deltagerne,» (Nordhaug 1998: 48). Metakompetanse, er også i følge Nordhaug spesielt viktig når det gjelder å fremme fleksibilitet og endringsdyktighet (Nordhaug 1998: 47), Han snakker her både om individ og organisasjonsnivå. Og forteller videre at de aller fleste typer opplæring vil generere metakompetanse i større eller mindre grad. Ettersom metakompetanse slik det er beskrevet i kapittel 3, kan brukes på tvers av flere oppgaver samtidig som det utgjør et potensiale for fremtidige oppgaver blir det en viktig del av den totale kompetansen til en migrant.

Å gjennomføre norskopplæring er derfor viktig både for å integreres, samt for å gjøre den kompetansen man har fra før mer interkulturelt effektiv. Noe av det informantene mine hos NAV påpekte var at de anbefalte migrantene å skaffe seg norsk arbeidserfaring uavhengig av hva det var. Dersom vi støtter oss på påstanden til Nordhaug (1998) vil dette være et godt råd, både for å integreres, samt for å øke sin kompetanse.

Liisa Salo-Lee bruker begrepet «IEP» om personer som er interkulturelt effektive, eller i stand til å bruke sin kompetanse når man jobber internasjonalt eller interkulturelt. Det er vanskelig å vurdere hvorfor og i hvilken grad informantenes kompetanse har økt i løpet av den tiden de har vært i Norge, samtidig kan vi dra noen antagelser ut ifra Salo-Lees kvalifisering av en IEP.

Et av punktene som Salo-Lee trekker frem er at man må være i stand til å tilpasse sin profesjonelle kompetanse slik at den fungerer under de lokale forventninger. Problemet som ikke kommer frem her er at en migrant ikke nødvendigvis får muligheten til å bevise at de er i stand til å tilpasse sin profesjonelle kompetanse. Blant mine informanter har kandidat 1, 2 og 6 fått seg jobber som var relatert til deres utdanning. Det ser også ut som de mestrer disse om man ser vekk i fra de språklige problemene kandidat nummer 1, som er fra USA, opplever.

Kandidat nummer 7, som er fra Sudan og har en utdannelse innen økonomi og ledelse uttrykker at på tross av at han har en god CV, er det ingen som legger merke til det. Saken her er at kandidaten forsøker å vise seg frem, eller nær sagt selge sin egen bakgrunn, uten at det er lett å finne noen som aksepterer den. Uavhengig av hva grunnen til dette er, klarer altså ikke kandidat nummer 7, å tilpasse kompetansen sin til de norske forventningene. Det kan virke som det samme gjelder for kandidat nummer 5, fra Filippinene, men ettersom hun ikke har søkt så mange jobber er det litt tidlig å hevde noe for hennes vedkommende

De andre to egenskapene som Salo-Lee mener kvalifiserer en IEP, er evnen til å kommunisere med mennesker på en slik måte at du oppnår deres respekt og tillit, samt å være i stand til å tilpasse egen personlighet slik at du blir tilfreds i den nye kulturen. Å tilpasse egen personlighet slik at du blir tilfreds i den nye kulturen, er en egenskap som kan utvikles av den enkelte mer eller mindre uavhengig av andre mennesker. Evnen til å kommunisere med andre mennesker for å oppnå deres respekt og tillit er imidlertid en egenskap som er avhengig av at mennesker i den nye kulturen er villig til å kommunisere med deg. Evnen til å ha eller opprette nettverk av formelle eller uformelle relasjoner i den nye kulturen, blir derfor viktig for å integreres sosialt, slik det har blitt diskutert tidligere. I tillegg er dette også viktig for å utvikle interkulturell kompetanse, samt for å kunne bruke tidligere utviklet kompetanse som for eksempel en universitetsutdannelse. Språklig kompetanse er også en fordel for å kunne kommunisere med mennesker på en slik måte at du oppnår deres respekt og tillit. Kandidat 4, fra Ukraina, som i utgangspunktet snakker rimelig godt norsk, forklarer at han av og til misforstår på grunn av sin aksent. Kandidat nummer 7, fra Sudan har også hatt lignende opplevelser, men forteller at det ofte er han som misforstår andre.

Å tilpasse egen personlighet for å bli tilfreds i den nye kulturen er en egenskap som kan utvikles på flere måter. Som nevnt over trenger man ikke samhandle med andre mennesker for å være tilfreds, selv om dette vil være en fordel om man ønsker å utvikle seg i en interkulturell forstand. Med utgangspunkt i kandidat nummer 3, fra Irak kan vi samtidig si at samhandlingen bør være med mennesker som ikke har utenlandsk bakgrunn. Denne informanten engasjerer seg nemlig ikke for å opprette et sosialt nettverk med mennesker med annerledes kulturell bakgrunn enn seg selv. Hun forklarer dette med at hun har mer til felles med de som har en lignende kulturell bakgrunn som henne selv. Videre stigmatiserer hun norske arbeidsgivere og påstår at de er skeptiske til å ansette «utlendinger». Om dette er korrekt eller ei er en annen sak, men poenget her er at dette er en konklusjon som viser

misnøye med en ny kultur, samtidig som at den er dannet tilsynelatende basert på et sosialt nettverk bestående av mennesker med en kulturell bakgrunn som ikke er norsk.

Nettverk viser seg å være et godt verktøy i alle kvalifiseringspunktene Salo-Lee presenterer. Dette innebærer videre at sosial integrasjon blir en sentral del av prosessen en migrant trenger for å kunne benytte sin kompetanse i en ny kultur.

Flere av de informantene som ikke har fått en jobb relatert til deres utdanning forteller at de har ambisjoner om å skaffe seg dette etter hvert. Dette forteller meg at på tross av at de ikke får den anerkjennelsen de nødvendigvis føler de fortjener har de ikke mistet troen på egen kompetanse. For å bedømme hvordan de opplever at deres kompetanse blir sett på er dette et viktig poeng. Informantene viser en forståelse for at kompetansen deres må utvikles for å passe inn i Norge, og er villige til å legge inn nødvendig arbeid for å oppnå dette.

6. Konklusjon

Tittelen på denne oppgaven er, «Fremtiden kommer av seg selv, fremskrittet ikke», et sitat fra Poul Henningsen (Holmgård 1998: 115). Poenget jeg forsøker å formidle med denne tittelen er at vi stadig må evaluere hvilket samfunn og hvilken kultur vi er en del av og hvilken fremtid vi skaper for alle medlemmer, nåværende og kommende i det landet vi lever. En bedre fremtid er en betegnelse som kan ha flere betydninger, i forbindelse med denne oppgaven handler betegnelsen om å skape et bærekraftig samfunn basert på likestilling og samarbeid.

Da jeg begynte å skrive denne oppgaven hadde jeg ambisjoner, eller snarere et håp om å komme med nye ideer eller kanskje, finne løsningen på noen samfunnsrelaterte problemer. Etter hvert som arbeid og planlegging gikk sin gang ble imidlertid disse planene gravis endret til jeg stod klar med en problemstilling og mye skriving foran meg. Planen ble heller å beskrive opplevelsen av en spesifikk situasjon, og dette føler jeg nå at jeg har klart å gjøre.

Min problemstilling har vært som følger:

- *Hvordan er opplevelsen av å være migrant med høyere utdanning i Norge, sett i forhold til å benytte sin kompetanse og bli en del av det norske samfunnet?*

Det første som slår meg er at det virker som om opplevelsen av i hvilken grad det er mulig for migrantene å få seg en jobb relatert til deres utdanning, og opplevelsen av å bli en del av det norske samfunn, går hånd i hånd. Med dette mener jeg at å mestre det ene er et godt hjelpemiddel for også å mestre det andre.

Med unntak av kandidat 1, har informantene i denne oppgaven uttrykt at det er lettere å få anerkjennelse på jobbmarkedet etter hvert som de kommer mer inn i den norske kulturen. Kandidat nummer 1, fra USA, fikk seg jobb relativt fort i Norge, men hadde også en norsk venn som han brukte som referanse. Kandidat nummer 5, fra Filippinene er også et unntak, men hun uttrykker samtidig at hun vurderer å endre strategi, det vil si få seg en jobb som krever mindre kvalifikasjoner enn det hun kunne tenke seg, med den hensikt å få seg en bedre jobb etter hvert.

Arbeidslivet viser seg også å være en sentral plattform for integrering, det vil si en arena for å bli en del av det norske samfunnet. Ved siden av å bidra til det systemiske ved å gjøre en jobb, betale skatt, etc. har informantene både blitt bedre til å takle sosiale og kulturelle situasjoner, samtidig som de også har fått øvd seg i det norske språk. Ved siden av norskopplæring vil jeg si at arbeidslivet i bunn og grunn er den viktigste arenaen for å videreutvikle språkkunnskaper

rett og slett fordi man blir tvunget til å bruke dem. Dersom du ikke er spesielt flink i norsk er det også en større mulighet for at du ikke får øvd deg i språket i privatlivet heller, enten fordi du ikke kjenner noen som snakker norsk, eller fordi det er mer behagelig for deg eller dem å bruke et annet språk som for eksempel engelsk.

Ved siden av å være en læringsarena for det norske språk, samt sosiale- og kulturelle situasjoner, er arbeidsplassen også et sted å skape nettverk. Nettverk er et verktøy som har vist seg å være sentralt for migranter som kommer til Norge.

I analysekapittelet diskuterte jeg empiri og teori i lys av 4 begreper, henholdsvis: Integrering, kulturmøte, motivasjon og kompetanse. Min mening er at disse begrepene til sammen gir en god beskrivelse av en persons opplevelse som migrant i Norge.

Så, er informantene i denne oppgaven integrerte? Svaret mitt blir ja. Det varierer selvsagt fra informant til informant på hvilken måte og i hvilken grad de er integrerte, men på hver sin måte er de alle integrerte. Når det gjelder tilpasning i den norske kulturen, og i hvilken grad informantene opplever å føle seg velkomne ser jeg imidlertid at variasjonene er litt større. Ting blir bedre over tid, er i bunn og grunn svaret jeg får. Samtidig oppleves det for noen en slags diskriminering eller annengjøring fra den norske befolkningens side.

Annengjøring, diskriminering, eller andre symboler som forteller migrantene at de ikke kan bli fullverdige medlemmer av det norske samfunnet vil også gå utover motivasjonen. Slik jeg har formulert det over er det for en migrant et samspill mellom å bli en del av samfunnet og få en jobb relevant for utdannelsen. Her er det viktig at man også er motivert til begge deler og at mangel på aksept i kulturen ikke blir en uoverkommelig hindring. Ved siden av hva en migrant faktisk ønsker å oppnå, er motivasjonen også avhengig av hva man er villig til å gjøre, sett i forhold til hvilke restriksjoner migrantene opplever at samfunnet setter. Flere av informantene i denne oppgaven viser imidlertid stort pågangsmot.

Dette pågangsmotet blir for migrantene en form for kompetanse. Selve begrepet kompetanse er blitt definert på mange forskjellige måter, også i denne oppgaven. Nordhaug (1998) mener at vi av analytiske grunner bør operere med et evne-, kunnskaps-, og ferdighetsbasert kompetansebegrep. Det er imidlertid etter min mening tydelig at begrepet i hvert fall for migranter bør omfatte individers kapasitet til å mestre krav de stilles overfor fra omgivelsene, slik det ble presentert av motivasjonspsykologen White, samt den mestringsfølelsen du får når du oppnår noe slik Liisa Salo-Lee poengterer.

Selve opplevelsen av å være migrant med høyere utdanning i Norge vil jeg si virker mer positiv enn det jeg først hadde forestilt meg. Kanskje mediene maler et for negativt bilde av misfornøyde overkvalifiserte migranter som ikke skjønner hvorfor de blir rangert som annenrangs borgere? Ut ifra mine funn virker det heller som om utfordringene migrantene møter er overkommelige så lenge man er villig til å legge inn litt innsats.

Å vurdere om denne oppgaven danner et bilde som rettferdiggjør migranter med høyere utdanning sine opplevelse er likevel vanskelig å si. Problemstillingen min var bred og alle informantene var forskjellige. Forskjellige mennesker med forskjellige forutsetninger vil tegne et bilde som ikke nødvendigvis alle vil kjenne seg igjen i, samtidig vil jeg selv si at sett i lys av den teorien jeg har dratt inn, blir mine informanter eksempler på hvordan situasjonen kan oppleves for noen.

6.1. Videre forskning

Uavhengig av hvor vidt mine funn danner et rettferdig bilde av opplevelsen migranter med høyere utdanning har i Norge, viser den vei for flere emner å forske på i fremtiden. Det ville for eksempel vært interessant å finne ut hva Norge som nasjon kan gjøre bedre for å bli et mer attraktivt land for høyt utdannede migranter. Slik verden utvikler seg kan dette på sikt bli et viktig tema. Det kunne også vært interessant å forske på hva Norge kan gjøre bedre for å forhindre at høyere utdannede mennesker, både de som er født her og de som har migrert hit, flytter fra landet fordi de finner mer attraktive steder å bo og jobbe.

Det ville også vært interessant å forske på om det norske arbeidsliv opptrer diskriminerende eller avvisende mot enkelte etniske grupper. Alternativt kunne det vært interessant å vite om enkelte bransjer eller yrkesgrupper er vanskeligere å få seg jobb i enn andre for en migrant med høyere utdanning. Visse logiske forutsetninger vil selvsagt foreligge her, for eksempel hvilke lovmessige krav til kompetanse som foreligger og hvorfor disse er nødvendige. Når dette er sagt vil det være samfunnsmessig gunstig å ha et forskningsrettet fokus på alle faktiske og potensielle hindringer for hvorfor menneskelig kompetanse ikke utvikles, og utnyttes bedre i Norge.

Videre forskning bør også foretas fra migrantenes perspektiv. For eksempel ville det vært interessant å vite mer om hvordan de føler at de blir tatt imot på arbeidsplassen. Migranter har også ofte muligheten til å komme med nye perspektiver på hvordan arbeidsoppgaver bør utføres. Det ville vært interessant å vite i hvilken grad norske ledere faktisk lar migrantene få

bidra med sitt perspektiv. Dersom det skulle vise seg at norske ledere helst ignorerer nye perspektiver vil dette kunne begrense innovasjon i det norske arbeidsliv.

Litteratur:

Brochmann, Grete. *Hva er innvandring* (Oslo, Universitetsforlaget 2006)

Bø, Bente Puntervold. *Søkelys på den norske innvandringspolitikken – etiske og rettslige dilemmaer* (Kristiansand, Høyskoleforlaget AS 2004)

Bøhn, Henrik og Magne Dypedahl. *Veien til interkulturell kompetanse* (Bergen. Fagbokforlaget. 2009)

Dahl, Øyvind. *Møter mellom mennesker innføring i interkulturell kommunikasjon* (Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS 2013)

Dahl, Øyvind, Iben Jensen og Peter Nynäs. Red. *Bridges of understanding Perspectives on intercultural communication* (Oslo, Oslo Academic Press 2006)

Eitinger, Leo. *Fremmed i Norge* (J. W. Cappelens Forlag AS 1981)

Eriksen, Thomas Hylland. Red. *Flerkulturell forståelse* (andre utgave, Oslo, Universitetsforlaget 2002)

Eriksen, Thomas Hylland. *Samfunn* (Oslo, Universitetsforlaget 2010) Refereres til i teksten som (Eriksen 2010a)

Eriksen, Thomas Hylland. *Små steder – store spørsmål. Innføring i sosialantropologi* (Oslo, Universitetsforlaget 2010) Refereres til i teksten som (Eriksen 2010b)

Eriksen, Thomas Hylland, og Torunn Arntsen Sajjad. *Kulturforskjeller i praksis Perspektiver på det flerkulturelle Norge* (femte utgave. Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS 2011)

Fischer, Grete og Nils Sortland *Innføring i organisasjonspsykologi* (tredje utgave. Oslo, Universitetsforlaget 2008)

Hammersley, Martyn, og Paul Atkinson. *Feltmetodikk Grunnlaget for feltarbeid og feltforskning* (Oslo, Gyldendal Norsk Forlag AS 2004)

Holmgård, J.B. *All verdens sitater* (Gjøvik, AiT Norbok AS 1998)

Legrain, Philippe. *Immigrants your country needs them* (London, Little Brown 2007)

Lai, Linda. *Strategisk kompetansestyring* (tredje utgave. Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS 2013)

Midtbøen, Arnfinn H. og Jon Rogstad. (2012) *Diskrimineringens omfang og årsaker Etniske minoriteters tilgang til norsk arbeidsliv* Fafo-rapport 2012:1 ISDN (PDF) 978-82-7763-378-7

Nordhaug, Odd. *Kompetansestyring i arbeidslivet* (Oslo, Tano Aschehoug 1998)

Salama, Pierre. *Migrants and fighting discrimination in Europe* (Strasbourg, Council of Europe publishing 2011)

Thagaard, Tove. *Systematikk og innlevelse en innføring i kvalitativ metode* /Tredje utgave. Bergen, Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS 2009)

Valenta, Marko og Berit Berg. Red. *Asylsøker i velferdsstatens venterom* (Oslo, Universitetsforlaget 2012)

Anneks 1

Dette er en oversikt over hvilket land de forskjellige migrantene er fra, og hvilken utdanning de har.

Kandidatnummer:	Opprinnelsesland:	Utdannelse:
Kandidat 1	USA	Ingeniør
Kandidat 2	USA	Lydproduksjon
Kandidat 3	Irak	Lærer
Kandidat 4	Ukraina	Litteratur
Kandidat 5	Filippinene	Økonomi
Kandidat 6	Libanon	Psykologi
Kandidat 7	Sudan	Økonomi og ledelse